



Universidade Jean Piaget de Cabo Verde

A Influência dos Funcionários na Construção da Identidade Organizacional: O Caso do SNPC.

Manuel António Pereira Semedo

Para obtenção da Licenciatura em Sociologia

Universidade Jean Piaget de Cabo Verde

Campus Universitário da Cidade da Praia
Caixa Postal 775, Palmarejo Grande
Cidade da Praia, Santiago
Cabo Verde

18.9.08



Universidade Jean Piaget de Cabo Verde

A Influência dos Funcionários na Construção da Identidade Organizacional: O Caso do SNPC.

Memória apresentada por
Manuel António Pereira Semedo

Universidade Jean Piaget de Cabo Verde

Campus Universitário da Cidade da Praia
Caixa Postal 775, Palmarejo Grande
Cidade da Praia, Santiago
Cabo Verde

18.9.08

Manuel António Pereira Semedo, autor da monografia intitulada “A influência dos funcionários na construção da identidade organizacional: o caso do SNPC”, declaro que, salvo fontes devidamente citadas e referidas, o presente documento é fruto do meu trabalho pessoal, individual e original.

Cidade da Praia, aos 21 de Setembro de 2007.

Manuel António Pereira Semedo

Memória Monográfica apresentada à Universidade Jean Piaget de Cabo Verde como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Licenciatura em Sociologia.

Sumário

Esta pesquisa debruça-se sobre o estudo da influência dos funcionários na construção da identidade organizacional. Tratando-se de um estudo de caso, o objecto deste estudo é composto por todos os funcionários do Serviço Nacional de Protecção Civil (SNPC). O estudo da identidade organizacional está relacionado com a imagem que os membros têm da organização onde trabalham. Deste modo, os funcionários do SNPC possuem uma imagem desta organização, uma vez que conhecem os valores da mesma e partilha-os com os restantes elementos.

A teoria que serviu de suporte para a análise das informações recolhidas neste estudo é a teoria funcionalista de Parsons, mais conhecida como o “Estrutural-funcionalismo de Parsons”. Esta teoria baseia-se no pressuposto de que existe uma analogia entre o funcionamento da sociedade e o funcionamento dos organismos vivos. Neste sentido, os sistemas sociais desempenham funções específicas para o funcionamento da sociedade no seu todo.

Definiu-se como objectivo geral, analisar a influência dos funcionários do SNPC na construção da identidade organizacional. Portanto, esta pesquisa procura saber como os funcionários influenciam a construção da identidade do SNPC.

As informações foram recolhidas através da aplicação de um questionário a catorze (14) funcionários do SNPC, com idades compreendidas entre os dezoito (18) e os quarenta e sete (47) anos. Desse modo, procurou-se através das informações prestadas pelos próprios funcionários, conhecer a forma como os mesmos influenciam a construção da identidade do SNPC.

A análise das informações foi feita através do método de análise estatística dos dados, que é um método complementar ao inquérito por questionário.

A realização desta pesquisa permitiu chegar às seguintes conclusões, além de outras: a identidade do SNPC é influenciada pelos funcionários através do desempenho das funções atribuídas pela organização; os funcionários do SNPC relacionam com os colegas e com outras pessoas que não pertencem à organização; e os funcionários identificam-se com a organização da qual fazem parte.

Dedicatória

Ao meu pai **Salvador Semedo Pereira** e à minha madrastra **Madalena Cardoso Fortes**,
que têm sido a grande razão e o principal incentivo para o meu desenvolvimento intelectual e
pessoal.

Agradecimentos

Ao Professor **António Rodrigues Pires** pelas suas sábias orientações e pelo seu permanente incentivo, pois o seu contributo foi importante para a realização deste estudo.

Ao Presidente do SNPC, Senhor **Alberto Carlos Barbosa Fernandes**, pelo apoio prestado e fornecimento de informações e documentos sobre a Instituição que preside, pois sem o seu contributo não seria possível a realização desta pesquisa.

A todos os funcionários do SNPC pelo acolhimento e relacionamento durante a realização deste trabalho, na medida em que isto facilitou o desenvolvimento do mesmo.

Aos Senhores **Felisberto António Tavares Monteiro** e **José Maria de Carvalho Lima**, pela leitura previa deste trabalho e pelas suas importantes sugestões que contribuíram para o enriquecimento e a melhoria de qualidade do mesmo.

A todos os que directa e indirectamente colaboraram na execução deste trabalho.

Conteúdo

Sumário.....	v
Dedicatória.....	vi
Agradecimentos.....	vii
Lista de Quadros.....	x
Lista de Figuras.....	xi
Lista de Gráficos.....	xii
Listas de Siglas e Abreviaturas.....	xiii
Introdução.....	1
Capítulo I: Definição da Problemática da Investigação.....	5
1.1. Definição da Problemática.....	5
1.2. Formulação das Hipóteses e Definição Operacional das variáveis de Estudo.....	9
1.3. Definição de Conceitos.....	10
1.3.1. Função.....	10
1.3.2. Sistema e subsistema.....	11
1.3.3. Identificação e identidade organizacional.....	12
Capítulo II: Fundamentação Teórica e Metodológica.....	14
2.1. Fundamentação Teórica.....	14
2.2. Metodologia.....	29
2.2.1. Descrição do estudo.....	29
2.2.2. Caracterização da população e da amostra.....	30
2.2.3. Os métodos de recolha e análise das informações.....	34
2.2.4. A realização do pré-teste.....	36
Capítulo III: A caracterização do SNPC.....	37
3.1. Natureza e Âmbito Territorial.....	37
3.2. Competência	38
3.3. Objectivos da Protecção Civil.....	38
3.4. Atribuições.....	39
3.5. Pessoal e Serviços Centrais.....	40
3.5.1. Direcção de Planeamento, Operações e Telecomunicações	40
3.5.2. Direcção de Formação, Estudos, Investigação e Prevenção de Riscos	41
3.5.3. Direcção de Administração e Finanças	41
3.5.4. Inspecção de Protecção Civil	42
3.6. Organigrama do SNPC	43
3.7. A Apreciação Global do Estágio.....	43
3.7.1. A função desempenhada durante o estágio	43
3.7.2. Os objectivos do estágio	44
3.7.3. As actividades realizadas	44
3.7.3.1. Primeira etapa	45
3.7.3.2. Segunda etapa	46
3.7.3.3. Terceira etapa	46

3.7.4. Os resultados esperados e conseguidos	47
3.7.5. Análise crítica	47
3.7.6. Considerações finais	48
Capítulo IV. A Influência dos Funcionários na Construção da Identidade do SNPC.....	49
4.1. As Interações Sociais dos Funcionários do SNPC.....	49
4.2. A Identificação com a Organização.....	54
4.3. A Afiliação com a Organização.....	58
4.4. Os Mecanismos que Influenciam a Construção da Identidade do SNPC.....	60
4.4.1. A adaptação dos funcionários.....	61
4.4.2. A integração dos funcionários.....	62
4.4.3. A estabilidade normativa.....	65
4.4.4. O prosseguimento dos fins.....	66
4.5. Hierarquização das Funções.....	68
Conclusão.....	72
Bibliografia.....	75
Anexo A - Questionário aplicado aos funcionários do SNPC.....	77
Anexo B - Lei nº 100/99 de 19 de Abril	80
Anexo C - Decreto-Regulamentar nº 18/99 de 20 de Dezembro	96
Anexo D - Organigrama do SNPC	97

Quadros

Quadro nº 1 - Idade dos inquiridos	32
Quadro nº 2 - Ilha de origem dos inquiridos	32
Quadro nº 3 - Local de residência dos inquiridos	33
Quadro nº 4 - Nível de escolaridade dos inquiridos	33
Quadro nº 5 - Estado civil dos inquiridos	34
Quadro nº 6 - Interações com colegas	51
Quadro nº 7 - Interações com outras pessoas	53
Quadro nº 8 - Colaboração e cooperação com os Agentes de Protecção Civil	53
Quadro nº 9 - Satisfação dos desejos pessoais na organização.....	54
Quadro nº 10 - Acordo em relação as normas de funcionamento da organização	55
Quadro nº 11 - Compromisso com os objectivos da organização	56
Quadro nº 12 - Importância dos objectivos da organização	56
Quadro nº 13 - Relação entre o grau de compromisso com os objectivos da organização e a importância aos objectivos da organização.....	57
Quadro nº 14 - Sentimento de membro da organização	58
Quadro nº 15 - Reconhecimento dos colegas como membro da organização	59
Quadro nº 16 - Reconhecimento das pessoas de fora como membro da organização	59
Quadro nº 17 - Adaptação à organização	61
Quadro nº 18 - Condições para a realização dos objectivos organizacionais	62
Quadro nº 19 - Nível de adequação às normas da organização	63
Quadro nº 20 - Nível de integração na organização	63
Quadro nº 21 - Coordenação com os colegas de trabalho	64
Quadro nº 22 - Relação entre o grau de adaptação e o nível de integração dos funcionários na organização.....	64
Quadro nº 23 - Conhecimento dos valores da organização	65
Quadro nº 24 - Aceitação dos valores da organização	66
Quadro nº 25 - Contributo para os objectivos da organização	67
Quadro nº 26 - Grau em que considera o SNPC como um todo unificado	67
Quadro nº 27 - Relação entre o contributo para os objectivos da organização e o grau que consideram o SNPC como um todo unificado.....	68
Quadro nº 28 - Função que ocupa o 1º lugar	68
Quadro nº 29 - Função que ocupa o 2º lugar	69
Quadro nº 30 - Função que ocupa o 3º lugar	70
Quadro nº 31 - Função que ocupa o 4º lugar	70
Quadro nº 32 - Funções e suas hierarquizações	71

Figuras

Figura nº 1 - Organigrama do SNPC	43
---	----

Gráficos

Gráfico nº 1 - Sexo dos inquiridos.....	31
Gráfico nº 2 - Anos de serviço na instituição	34
Gráfico nº 3 - Interações com os colegas	49
Gráfico nº 4 - Interação com outras pessoas	51

Siglas e Abreviaturas

Apud – citado por.

Cf. – Conferir.

Coord. – coordenador.

DAF – Direcção de Administração Financeira.

DFEIP – Direcção de Formação, Estudos e Investigação de Protecção Civil.

DPO - Direcção de Planeamento e Operações.

Ed. – editor.

Et al. – e outros.

Idem – do mesmo autor, na mesma obra, na mesma página.

Org. – organizador.

S/d – sem data.

S/ed. – sem editora.

SNPC – Serviço Nacional de Protecção Civil

Trad. – tradução.

Introdução

O presente estudo é uma investigação empírica que aborda a influência dos funcionários do Serviço Nacional de Protecção Civil (SNPC) na construção da identidade organizacional. Para evitar a repetição sucessiva do nome da organização acima referida, utiliza-se ao longo deste relatório a sigla SNPC.

Considera-se o SNPC como sendo uma organização, uma vez que é composta por um conjunto de papéis, bem como por um conjunto de normas e valores. Como nos dizem Ferreira et al. (2001:61): “As organizações, entendidas como sistemas de papéis sociais, caracterizam-se por um conjunto de papéis que diferenciam um cargo do outro, e por um conjunto de normas e valores compartilhados pelos membros do sistema”.

Neste estudo, a identidade organizacional é definida como a percepção que os seus membros têm dela, isto é, corresponde à imagem que os funcionários têm da organização enquanto entidade. Como nos afirma Ferreira et al. (2001:309): “A identidade organizacional corresponde à percepção que os múltiplos constituintes organizacionais, internos e externos, têm da organização enquanto entidade”.

Tendo em conta que a organização é composta por pessoas que são seus funcionários, a identidade organizacional é percebida pelos indivíduos que pertencem à organização. Assim, a identidade organizacional consiste no processo através do qual a organização é interiorizada na mente dos indivíduos. Segundo Bernoux (cf.2002:196), *a identidade do grupo torna-se perceptível através da criação de normas de relacionamento entre as pessoas, enquanto que a identidade organizacional traduz-se em comportamentos concretos no seio da organização.*

Constatou-se que, no SNPC, existem relações de cooperação entre os funcionários, pelo que se pode falar na existência de um grupo de trabalho no seio desta organização. Diz-nos Bion (s/d) *apud* Bernoux (2002:180) que, “Qualquer grupo pode funcionar como grupo de trabalho, capaz de realizar uma tarefa comum e instaurar relações de cooperação, de se ajustar às exigências do real e às suas mudanças”.

Neste sentido, para uma adequada compreensão do fenómeno em estudo, considera-se os funcionários do SNPC como sendo um grupo de trabalho. Naturalmente, pode haver subgrupos no seio deste grupo, dependendo das relações que se estabelecem entre os funcionários. Como nos dizem Petit e Dubois (1998:15): “A organização é uma construção social complexa, não natural e modulável. Ela agrupa um certo número de pessoas interdependentes que trabalham em conjunto para atingir um objectivo comum”.

Neste contexto, propôs-se saber qual é a influência dos funcionários do SNPC na construção da identidade organizacional, ou seja, como os funcionários contribuem para a construção da identidade do SNPC. Assim, formulou-se a pergunta de partida que conduziu esta investigação.

0.1. Importância do Tema

Em Cabo Verde, a problemática da identidade organizacional tem merecido pouca atenção por parte dos pesquisadores. Neste momento, poucos ou nenhum dos estudos têm sido direccionados para a análise da influência dos funcionários na construção da identidade organizacional.

A temática tratada neste estudo constitui uma mais valia neste campo, uma vez que as conclusões deste estudo poderão conduzir à obtenção de novos conhecimentos.

Também, o conhecimento da influência dos funcionários na construção da identidade organizacional permite uma compreensão adequada da realidade do SNPC, uma vez que existe uma identificação entre os indivíduos e a organização a que pertencem.

E, por último, a oferta de condições materiais para o desenvolvimento desta pesquisa, como o acesso à população alvo e aos documentos da organização, contribuiu para a materialização deste estudo.

0.2. Objectivos do Estudo

O presente estudo debruça-se sobre a influência dos funcionários na construção da identidade organizacional. Desse modo, o objectivo principal desta investigação consiste em analisar a influência dos funcionários na construção da identidade do SNPC.

Para a materialização do objectivo acima descrito, formulou-se os seguintes objectivos específicos:

- a) Analisar o sentimento de afiliação dos funcionários em relação ao SNPC;
- b) Conhecer as interacções sociais dos funcionários do SNPC;
- c) Saber se os funcionários identificam com a organização da qual fazem parte; e
- d) Conhecer os mecanismos através dos quais os funcionários influenciam a construção da identidade do SNPC.

03. Estrutura do Trabalho

Além da introdução já feita, o resto do presente trabalho encontra-se estruturado em quatro capítulos. De seguida, apresentar-se-á o primeiro capítulo que aborda a problemática da investigação, salientando a identificação do problema de estudo e a formulação das hipóteses e a definição dos conceitos e das variáveis de estudo. O segundo capítulo, na parte da fundamentação teórica, debruça-se sobre a base teórica deste trabalho. Na metodologia, faz-se a descrição do estudo, mencionando a caracterização da população e da amostra, assim como a descrição dos métodos de recolha e análise dos dados utilizados e da forma como realizou-se o pré-teste. No terceiro capítulo faz-se a caracterização do Serviço Nacional de Protecção Civil, bem como a apreciação global do estágio. O quarto capítulo ocupa-se da apresentação, análise e interpretação dos resultados obtidos.

Por fim, apresenta-se as conclusões deste estudo.

Capítulo 1: Definição da Problemática da Investigação

1.1. Definição da Problemática

Vimos que este estudo procura analisar a influência dos funcionários na construção da identidade organizacional. Contudo, este conceito pode ser analisado segundo vários níveis. Como nos diz Albert (1998) *apud* Ferreira et al. (2001:308): “Temos os níveis individual, grupal, organizacional e societal ...”.

Segundo Ferreira et al. (cf.2001:308), *a maioria dos autores utilizam a análise psicogrupal para a explicação do processo da identidade organizacional*. No entanto, este conceito apela para a utilização de um nível de análise organizacional e societal, uma vez que existem muitos elementos que interferem na construção deste fenómeno. Portanto, a análise grupal constitui uma das formas de compreensão da identidade organizacional.

Propôs-se, inicialmente, analisar as causas da identidade organizacional, ou seja, saber o que influencia a construção da identidade do SNPC. Esta questão foi formulada de forma provisória, admitindo desde já a possibilidade de uma eventual mudança de perspectiva com o desenrolar da pesquisa.

Naturalmente, é difícil analisar, neste estudo, a influência de todos os elementos na construção da identidade organizacional. Nesse sentido, propusemos debruçar apenas sobre a influência de um ou alguns desses elementos. Dado à importância dos recursos humanos numa organização ou empresa, debruçou-se sobre a análise da influência dos mesmos na construção da identidade organizacional. Tratando os funcionários como sendo um grupo no seio da organização onde trabalham, pode-se dizer que, neste estudo, o nível de análise pretendido é o grupal. Esta análise possibilita a compreensão do fenómeno em estudo.

Na procura de alguns conceitos relacionados com o conceito em estudo, encontramos o conceito de identificação organizacional. Este conceito focaliza a auto-percepção do indivíduo na organização. Por seu turno, a identidade organizacional relaciona-se com a percepção da organização enquanto entidade. Esses dois conceitos encontram-se interligados, pois existem semelhanças entre aquilo que a organização é e a forma como ela é percebida pelos seus elementos.

Na perspectiva de Albert (cf.1977) *apud* Ferreira et al. (2001:309), *a identidade organizacional é construída com base na comparação progressiva com outras organizações e na gestão das diversidades existentes nos subsistemas organizacionais*. Neste particular, seria necessário analisar os elementos internos e externos da organização, que interferem na construção da identidade organizacional. Isto significa que uma adequada compreensão da identidade organizacional só será possível através da análise de todos os componentes organizacionais, quer sejam eles internos ou externos.

De acordo com Hall (cf.1992) *apud* Ferreira et al. (Idem), *a identidade é social e historicamente construída, estando por isso sujeita a variações ao longo do tempo, dependendo das circunstâncias*. Isto quer dizer que a identidade organizacional é construída pelos sujeitos e que não é algo estático. Mesmo admitindo o carácter dinâmico da identidade organizacional, acredita-se que ela é composta por elementos que apresentam uma certa regularidade com o passar do tempo.

Dizem-nos Albert e Whetten (1985) *apud* Ferreira et al. (2001:309) que, “A identidade organizacional exprime os aspectos da organização que são percebidos como centrais, distintos e duradouros”. A identidade organizacional reúne os elementos que possuem alguma coerência e consistência ao longo do tempo.

Um outro conceito que se encontra intimamente ligado ao conceito de identidade organizacional é o de entitatividade. Para Campbell (1958) *apud* Ferreira et al. (2001:310): “A entitatividade diz respeito ao grau em que um grupo, neste caso a organização, é percebida pelos seus membros como tendo unidade e coerência interna”. Desse modo, a identidade organizacional pode ser construída através da entitatividade, ou seja, através da forma como os funcionários percebem a organização no seu todo. Assim, parte-se do princípio que os funcionários percebem o SNPC como uma entidade que existe independentemente dos desejos individuais de cada indivíduo ou pessoa.

Quanto às perspectivas teóricas sobre a identidade organizacional, destacam-se três. Segundo Ferreira et al. (cf.2001:310), *encontramos três perspectivas diferentes sobre a identidade organizacional. Assim, temos a perspectiva funcionalista, a interpretativista e a pós-moderna.*

Na perspectiva funcionalista, a identidade organizacional é considerada como sendo um facto social observável e manipulável. De acordo com os autores acima referidos (cf.2001:309), *a identidade organizacional corresponde às crenças institucionalizadas sobre o que é a organização.* Neste sentido, pode-se dizer que as dimensões da identidade organizacional são objectivas e, por isso, passíveis de serem observadas e moldadas pelos indivíduos.

A perspectiva interpretativista preocupa-se com a construção colectiva do significado. Como escrevem Ferreira et al. (2001:309): “A identidade organizacional traduz um conjunto de significados continuamente (re)negociados sobre o que é a organização”. Desse modo, a identidade organizacional é produto das interacções sociais produzidas em torno da organização.

Segundo os autores anteriormente citados (cf.Idem), *a perspectiva pós-moderna focaliza aquilo que os múltiplos constituintes querem que a organização seja*. Neste sentido, destacam-se os desejos e as motivações dos elementos internos e externos da organização.

De entre as perspectivas teóricas abordadas anteriormente, escolheu-se a perspectiva funcionalista, visto que é aquela que permite analisar melhor o problema em estudo. Esta perspectiva permite analisar as funções dos funcionários, ou seja, o contributo dos mesmos para o funcionamento da organização. No princípio, escolheu-se a Teoria de Sistemas para a abordagem teórica deste trabalho. Com o aprofundamento das leituras exploratórias, mudou-se de abordagem teórica. No entanto, as duas teorias citadas anteriormente são complementares e, por isso, recorreu-se também aos contributos da Teoria de Sistemas para uma melhor compreensão do fenómeno estudado.

Todavia, existem dois níveis de manifestação da identidade organizacional, que se encontram mutuamente dependentes. Na perspectiva de Ferreira et al. (cf.2001:310), *temos, por um lado, a identidade derivada das diversas crenças, percepções e expectativas dos seus constituintes e, por outro lado, a identidade focalizada na sua comunicação aos seus diversos constituintes*. Tanto a percepção, como a comunicação da identidade organizacional aos seus membros são fenómenos que ocorrem em simultâneo, pois é difícil separá-los um do outro. Naturalmente, temos a tendência de comunicar aos outros aquilo que percebemos.

De acordo com Saint-Maurice (cf.1997:312), *existem dois níveis de análise relativamente à construção das identidades e representações. O primeiro nível distingue o “eu” do “nós” e o segundo nível distingue o “nós” do “eles”*. Neste sentido, temos o nível intragrupal, onde se verifica a afirmação da singularidade no seio do grupo. Também, temos o nível intergrupar, onde se reproduzem as diferenças entre os grupos e se reforçam as semelhanças entre os membros do grupo.

Neste estudo, torna-se pertinente distinguir os conceitos de cultura organizacional e identidade organizacional. Esses dois conceitos encontram-se intimamente relacionados. De acordo com os autores anteriormente citados (cf.Idem), *a cultura organizacional refere-se a*

um conjunto de valores partilhados pelos membros de uma organização, enquanto que a identidade organizacional focaliza aquilo que a organização é, comparativamente ao sistema social. Desse modo, existe uma certa harmonia entre aquilo que a organização valoriza e aquilo que ela é realmente.

Com a realização das leituras exploratórias, o problema de pesquisa tornou-se mais específico. Trata-se, agora, de saber como a identidade do SNPC é influenciada pelos seus funcionários. Isto permitiu a construção de uma hipótese de estudo mais pertinente, influenciando assim a escolha do instrumento de recolha das informações utilizadas neste estudo.

1.2. Formulação das Hipóteses e Definição Operacional das Variáveis de Estudo

Tendo como base teórica o estrutural-funcionalismo de Parsons, formulou-se uma única hipótese relativamente á influência dos funcionários do SNPC na construção da identidade organizacional. Neste sentido, a hipótese formulada é a de que a construção da identidade do SNPC é influenciada pelos funcionários, através do desempenho de funções.

A verificação da hipótese foi planeada com base na operacionalização das variáveis abaixo indicadas:

- (1) **Variável dependente:** Identidade do SNPC. Esta variável indica aquilo que a organização é para os seus membros, ou seja, a imagem que os funcionários têm da organização.
- (2) **Variável independente:** Desempenho de funções. Esta variável focaliza a contribuição dos indivíduos para a organização. Esta possui um conjunto de necessidades que precisam ser satisfeitas pelos indivíduos.

Para a operacionalização desta variável, considerou-se os seguintes indicadores:

- a) Grau de adaptação dos funcionários;
- b) Nível de integração dos funcionários;
- c) Nível de conhecimento e grau de aceitação dos valores da organização; e

d) Contributo para os objectivos da organização.

A variável dependente é a variável a explicar, enquanto que a variável independente é a variável explicativa. Dado a complexidade do objecto de estudo, procurou-se evitar o estabelecimento de uma relação de causa-efeito entre os dois fenómenos traduzidos anteriormente em termos de variáveis. Desse modo, a análise proposta para este estudo é do tipo funcional, evitando a linguagem bastante afirmativa da análise causal. Como nos diz Rocher (1989:147): “A análise funcional releva do método científico; é um dos processos que o investigador preocupado em descobrir indutivamente certas leis ou certas constantes pode utilizar”.

1.3. Definição de Conceitos

A revisão bibliográfica permite ilustrar as diversas definições de alguns conceitos utilizados neste estudo. Assim, para uma melhor compreensão do fenómeno estudado, procurou-se esclarecer alguns desses conceitos.

1.3.1. Função

Este conceito pode ser definido de diversas formas, consoante os propósitos pretendidos. Na perspectiva de Rocher (cf.1989:143), *associa-se frequentemente a função ao estatuto, lugar, profissão e emprego. Também, a função poderá designar as tarefas e os deveres do ocupante de um determinado posto de trabalho*. Esta distinção é frequentemente salientada, sobretudo no âmbito da Sociologia.

De acordo com o autor anteriormente citado (cf.Idem), *em matemática, usa-se o conceito de função, para designar a relação entre os elementos*. Nessa relação, as alterações provocadas num dos elementos reflectem-se nos restantes, daí que é necessário uma adaptação constante por parte desses elementos.

Neste estudo, a noção de função está relacionada com o seu sentido biológico, isto é, designa a contribuição de um elemento para o todo da qual faz parte. Como nos diz Rocher (1989:147): “Designa-se por função a contribuição que um elemento traz à organização ou à

acção do conjunto de que faz parte”. Este sentido, ou seja, esta analogia com o organismo vivo está na origem do funcionalismo ou funcionalismos.

Também, a noção de função leva-nos ao conceito de necessidade, pois o organismo possui necessidades que precisam ser satisfeitas. No caso da organização, pode-se dizer que ela tem um conjunto de necessidades que são satisfeitas pelos seus elementos, através do desempenho de funções. Como nos afirma Rocher (Idem): “Só se compreende bem a função de um órgão ou de um elemento num todo quando se reconhece a ou as necessidades a que este órgão ou este elemento vem responder”.

Ainda, a função pode ser definida como o comportamento que é esperado de um indivíduo na organização. Como nos dizem Bertrand e Guillemet (1994:151): “A função é o aspecto dinâmico do estatuto, é o que o indivíduo deve fazer para justificar a sua ocupação de estatuto”. Assim, a função existe independentemente da pessoa que a ocupa.

Neste sentido, as organizações podem ser definidas como sistemas de funções, pois elas representam muito mais do que uma simples agregação de pessoas, máquinas e materiais. A acção das pessoas caracteriza a organização e esta acção resulta do desempenho das funções. Para uma melhor compreensão do fenómeno em estudo, o SNPC é considerado como sendo uma organização que comporta diversas funções.

Segundo Bertrand e Guillemet (cf.1994:151), *os indivíduos podem representar diversos papéis, consoante as situações sociais onde se encontram inseridos*. Assim, os indivíduos podem representar um conjunto de funções distintas.

1.3.2. Sistema e subsistema

O sistema é definido, de forma simples, como um conjunto de elementos em interacção. No entanto, o sistema pode ser compreendido de duas maneiras. Na perspectiva de Bertrand e Guillemet (cf.1994:46), *o sistema pode ser entendido como algo que é independente da pessoa que observa. Por outro lado, pode depender do ponto de vista do observador*.

Diz-nos R. Ackoff (1985) *apud* Bertrand e Guillement (1994:47) que: “Um sistema é um todo que não pode ser decomposto sem que se perca características essenciais. Deve-se, portanto, ser estudado como um todo”.

O significado do sistema depende muito do nosso interesse. Desse modo, uma organização pode ser considerada como um sistema ou subsistema, dependendo da análise que se pretenda efectuar. Contudo, o conceito de sistema é conotado com o sistema total, considerando os seus componentes como subsistemas.

O subsistema corresponde ao elemento ou a parte integrante do sistema. Assim, numa sociedade, as diversas instituições podem ser consideradas como os subsistemas do sistema societal. O conceito de sistema pode ser definido de diversas formas, mas o importante é que o sistema tenha sempre um grau de autonomia superior ao subsistema.

1.3.3. Identificação e identidade organizacional

Vimos que esses dois conceitos se encontram interligados. No entanto, torna-se preciso estabelecer a diferença entre os dois conceitos. Segundo Strategor¹ (cf.2000:372), *a identificação significa querer ser como o modelo representado pela organização, enquanto que a identidade organizacional corresponde à imagem que os indivíduos têm da organização.*

A construção da identidade organizacional consiste no processo através do qual os indivíduos constroem a imagem de organização. A organização emite um conjunto de mensagens aos seus membros e estes filtram-nas, absorvendo apenas as que lhes interessam. De seguida, os indivíduos reagem à essas mensagens, através do mecanismo de projecção. Como nos diz Strategor (2000:372): “Reconhecendo na mensagem temas que lhe são familiares, o indivíduo constrói, no seu psiquismo, uma imagem, uma ideia do que é a empresa”.

¹ - STRATEGOR: estratégia, estrutura, decisão, identidade – política global da empresa (2000), autor desconhecido.

Neste sentido, a imagem da organização é resultado da mediação entre o que é a organização, as mensagens que enviou e o que é o indivíduo. Isto quer dizer que o indivíduo não consegue captar todas as mensagens que são enviadas para ele e nem a organização consegue transmitir a mensagem tal como ela é. Há sempre perdas de informações que se verificam durante o processo de comunicações.

De acordo com Strategor (cf.Idem), *resta ao indivíduo realizar a ultima etapa, que consiste em recuperar em si a imagem que ele atribui à organização*. Nesta fase, o indivíduo possui uma imagem do que é a organização, considerando as mensagens que a organização o enviou e o seu próprio filtro.

O indivíduo acaba por possuir a empresa na sua mente e não precisa mais de receber as informações da mesma. Como nos afirma Strategor (2000:373): “A grande vantagem deste mecanismo é a interiorização no fim do processo, desta imagem: o sujeito traz em si um certo número de características da empresa”. Neste sentido, o indivíduo possui os valores da organização e partilha-os com os restantes elementos.

Diz-nos Saint-Maurice (1997:134) que: “A identificação e o reconhecimento implicam que o indivíduo consiga estabelecer as semelhanças entre os elementos que constituem a categoria e as diferenças que a tornam distintiva”. Assim, o indivíduo considera-se como elemento pertencente a um determinado grupo, uma vez que possui determinadas características desse grupo ao mesmo tempo que se exclui de outros grupos.

Capítulo 2: Fundamentação Teórica e Metodológica

2.1. Fundamentação Teórica

As organizações têm sido estudadas ou analisadas, de forma particular no domínio da Sociologia. Neste sentido, tem se recorrido a diversas teorias para uma melhor compreensão das organizações.

Este estudo analisa a influência dos funcionários na construção da identidade organizacional. Desse modo, a análise dos dados faz-se-á através do recurso à Teoria Funcionalista de Talcot Parsons, mais conhecida como o “Estrutural-Funcionalismo de Parsons”. Segundo Ferreira et al. (cf.2001:309), *de entre as perspectivas teóricas sobre a identidade organizacional, temos a perspectiva funcionalista, a interpretativista e a pós-moderna.*

Tendo em conta que, ao longo deste curso, analisamos a teoria funcionalista, a escolha desta teoria ficou facilitada, na medida em que o estudante já tinha um conhecimento prévio da mesma. Portanto, esta teoria adequa-se aos propósitos deste estudo, uma vez que permite analisar o contributo das partes para o todo. Assim, torna-se possível focalizar a função dos funcionários na construção da identidade organizacional. Considerando os funcionários como

elementos constituintes da organização, torna-se possível analisar o contributo dos mesmos na construção da identidade organizacional.

Com o intuito de obter uma melhor compreensão do problema em estudo, torna-se necessário o recurso aos contributos das Teorias de Sistemas e Contingencial. Essas teorias são compatíveis em relação ao Estrutural-Funcionalismo de Parsons, pois ambas consideram a organização como um sistema aberto, isto é, em constante interacção com o seu meio circundante. As Teorias de Sistemas e Contingencial serão desenvolvidas posteriormente ao longo deste capítulo.

2.1.1. O Estrutural-Funcionalismo de Parsons

Na perspectiva de Giddens (cf.1997:835), *o desenvolvimento do funcionalismo deve-se sobretudo aos trabalhos de Parsons, mas surgiu com Durkheim e Comte*. Assim, podemos dizer que esta corrente não teve origem em Parsons, mas sim em Durkheim, Comte e Malinowsky.

Uma das ideias centrais do funcionalismo é a analogia que existe entre o funcionamento da sociedade e o funcionamento dos organismos vivos. Nesse sentido, podemos aceitar a analogia existente entre o funcionamento de uma organização e o funcionamento dos organismos vivos. Como nos dizem Ferreira et al. (2001:54): “Parsons formulou um modelo analítico da sociedade, baseando no pressuposto de que os sistemas sociais são análogos aos organismos vivos, quanto à forma como funcionam”.

Segundo Giddens (cf.1997:835), *existe uma outra ideia fundamental no funcionalismo, que é a de que as diversas instituições que constituem a sociedade desempenham funções específicas*. As organizações desempenham funções específicas dentro de uma determinada sociedade. Esta é considerada como sendo um sistema maior, enquanto que as organizações são os seus subsistemas. Tomando o SNPC como um sistema, os seus funcionários constituirão um dos seus subsistemas, pelo que desempenham funções específicas para a organização onde trabalham.

Para compreendemos a teoria de Parsons precisamos ter em conta a noção de acção. De acordo com Rocher (cf.1989:182), a *acção na perspectiva de Parsons corresponde a toda a conduta humana, quer individual ou colectiva, quer consciente ou inconsciente*. Assim, toda a conduta humana constitui necessariamente uma acção.

Uma particularidade da acção é que ela ocorre sempre e simultaneamente em quatro contextos. Na perspectiva do autor acima referido (cf.Idem), *qualquer acção inscreve-se simultaneamente nos contextos biológico, psíquico, social e cultural*. Isto quer dizer que a acção é sempre global, pois resulta sempre de influências de cada um dos contextos anteriormente referidos. Portanto, na análise de qualquer acção temos que levar em consideração os quatro contextos acima referidos. Em todo o caso, a acção dos funcionários tem que ser analisada dentro desses quatro contextos.

O conceito de sistema social é imprescindível para a compreensão da teoria de Parsons. Como nos dizem Ferreira et al. (2001:54): “Para nos apercebemos da importância do modelo estrutural-funcionalista de Parsons, há que referenciar o conceito de sistema social”. Podemos definir o sistema como um conjunto unificado formado pelas partes que se interrelacionam.

Na perspectiva de Rocher (cf.1989:182), *os quatro contextos da acção são ou deveriam ser considerados como quatro sistemas*. Assim, temos os sistemas biológicos, psíquicos, sociais e culturais. Tendo em conta que o sistema é aberto, os quatro sistemas podem ser considerados de subsistemas. Existe entre os mesmos uma relação de interdependência e complementaridade. Como nos diz Rocher (1989:183): “Os quatro sistemas podem portanto ser consideradas como quatro subsistemas de um sistema mais geral, que é o sistema da acção”.

Existe uma hierarquia entre os quatro subsistemas da acção, uma vez que cada um deles possui mecanismos de controlo da acção. Assim, os quatro subsistemas encontram-se ordenados hierarquicamente. Como nos diz Rocher (1989:185): “O subsistema biológico situa-se na parte inferior da escala, segue-se o sistema da personalidade; o sistema social e o sistema cultural sobrepõem-se um ao outro”. Esta disposição dos sistemas deve-se ao facto

de, na hierarquia cibernética, os sistemas mais ricos em informação situarem-se no grau mais alto da escala, enquanto os sistemas mais ricos em energia situam-se no grau inferior da escala. Isto constitui o único fundamento apresentado por Parsons para justificar esta hierarquização dos sistemas. De acordo com Stoner e Freeman (cf.1995:34), *os subsistemas são as partes ou os elementos que formam o sistema total*.

As estruturas e as funções do sistema social permitem a manutenção da ordem social, pois possibilitam a resolução dos problemas sociais. Como afirmam Ferreira et al. (2001:52): “Entre os elementos que contribuem para a manutenção do equilíbrio da ordem social, existem as estruturas e as funções do sistema social”.

Segundo os autores anteriormente citados (cf.Idem), *as estruturas constituem ou são considerados como modelos institucionalizados de cultura normativa*. As estruturas definem a ordem social das organizações e orientam o comportamento dos indivíduos na organização. Assim, as estruturas são fundamentais para a manutenção do equilíbrio da ordem social.

Na perspectiva de Rocher (cf.1989:189), *os papéis, as colectividades, as normas e os valores são os componentes estruturais do sistema social*. Esses elementos existem em qualquer sociedade ou organização. Os papéis definem o que cada um dos indivíduos faz numa organização, isto é, focalizam os modos de pertença e de participação dos indivíduos na organização. Como nos dizem Ferreira et al. (2001:61): “A nível organizacional, o papel é sinónimo de comportamento esperado para uma determinada posição, entendendo esta como o lugar ocupado por alguém”.

As colectividades podem ser as organizações com os seus valores, ideologias e ideias. As normas são responsáveis pela integração dos indivíduos nas organizações, através de um conjunto de regras e regulamentos. Como nos afirmam os autores anteriormente citados (Idem): “Pelas normas define-se de modo explícito o comportamento apropriado e esperado de todas as pessoas focais que fazem parte do sistema”.

Já os valores orientam os indivíduos na sociedade e nas organizações. Como nos dizem Ferreira et al. (2001:61): “Os valores constituem uma espécie de crenças e ideologias que respondem de uma forma mais elaborada ao porquê das normas, vinculam as pessoas e servem de referência para avaliar o grau de maior e menor aceitação do papel exercido”.

Existe uma hierarquia cibernética dos componentes estruturais. Esta hierarquização encontra-se intimamente ligada à hierarquia dos sistemas. Assim, os papéis e as colectividades situam-se na parte inferior da escala, enquanto que as normas e os valores situam-se na parte superior da mesma escala. Segundo Rocher (cf.1989:190), *os valores e as normas são mais ricos em informação e relacionam-se com os sistemas sociais e culturais, enquanto que os papéis e as colectividades são mais ricos em energia e relacionam-se com os subsistemas biológico e psicológico*. Isto explica o posicionamento dos componentes estruturais na escala de controlo.

De acordo com o autor anteriormente citado (cf.Idem), *Parsons considera o sistema social como um sistema aberto, isto é, em constante interacção com o seu meio ambiente*. Não podemos esquecer que o meio é composto pelos quatro subsistemas anteriormente mencionados. Como qualquer sistema precisa resolver sempre os problemas para poder existir e manter, surge assim as quatro funções que se destinam a resolver cada dos problemas específicos. É de salientar que os quatro problemas encontram-se relacionados com os quatro subsistemas de acção.

As funções são fundamentais para o ajustamento e a adaptação das estruturas no sistema social. Como nos dizem Parsons et al. (1961) *apud* Ferreira et al. (2001:54): “As funções do sistema social são modos sistematicamente ordenados de ajustamento do sistema, nas relações em transformação contínua que existem entre modelos institucionalizados da estrutura do sistema e propriedades de sistemas exteriores circundantes”.

Neste sentido, Rocher (cf.1989.191) *apresenta-nos as quatro funções descritas por Parsons ao longo da sua explanação teórica*. Assim, temos as funções de estabilidade normativa, integração, prosseguimento de fins e adaptação. Esses quatro imperativos

funcionais expressam a diferenciação funcional do sistema social e podem ser entendidos a partir do modelo AGIL (Adaptation, Goal attainment, Integration e Latenc patern maintenance).

A adaptação focaliza os meios necessários para o prosseguimento dos objectivos. Segundo Ferreira et al. (cf.2001:54), *a adaptação é responsável pelo ajustamento do sistema e dos seus subsistemas ao ambiente que os envolve*. Neste sentido, o sistema recebe e fornece os recursos e meios necessários para a concretização dos seus objectivos.

O prosseguimento de fins consiste na definição e obtenção dos objectivos organizacionais ou particulares. Como nos afirmam os autores anteriormente citados (2001:54): “A função de realização de objectivos decorre da necessidade de definir os objectivos que são imprescindíveis para a manutenção do sistema social”.

A integração relaciona-se com a coordenação entre as partes no funcionamento da organização. De acordo com Ferreira et al. (cf.2001:55), *a integração é a função responsável pelo funcionamento interno das organizações e das sociedades no geral*. Por último, a estabilidade normativa tem a ver com o conhecimento e a aceitação dos valores da organização por parte dos seus membros. Como nos afirmam os autores anteriormente citados (2001:55): “A função de estabilidade normativa orienta crucialmente para a manutenção da estabilização dos modelos institucionalizados de cultura normativa e da regulação das tensões que atravessam o funcionamento do sistema social e dos seus subsistemas”.

Desse modo, os funcionários exercem funções específicas no seio da organização, isto é, esta tem a necessidade de resolver os seus problemas através do exercício das respectivas funções. As organizações estão orientadas para a realização de objectivos específicos. Contudo, o seu funcionamento e a sua sobrevivência dependem da sua capacidade de adaptação face aos constrangimentos do mundo moderno. As organizações precisam competir no mercado e, para isso, é necessário adaptar-se ao seu meio externo. Na perspectiva de Parsons (cf.1969) *apud* Ferreira et al. (2001:55), *a evolução das sociedades levou a um*

aumento da diferenciação estrutural e funcional das organizações. Isto desencadeou o processo de desmultiplicação de papéis e especialização de funções.

Existe uma relação entre os imperativos funcionais e os componentes estruturais descritos anteriormente. Segundo Parsons (cf.s/d) *apud* Rocher (1989:192), *a função de estabilidade normativa corresponde ao componente estrutural dos valores, a função de integração ao componente estrutural das normas, a função de prosseguimento dos fins ao componente estrutural das colectividades, e a função de adaptação ao componente estrutural dos papéis.* É de salientar que em todos os sistemas sociais encontramos essas quatro funções.

Também, as quatro funções encontram-se ordenadas hierarquicamente. De acordo com os autores anteriormente citados (cf.Idem), *as funções de estabilidade normativa e integração situam-se na parte superior da escala, enquanto que as funções de prosseguimento de fins e adaptação situam-se na parte inferior da mesma escala.* A razão dessa hierarquização tem a ver com a relação existente entre as mesmas e os subsistemas sociais, isto é, as primeiras funções encontram-se relacionadas com os subsistemas culturais e sociais, enquanto as últimas encontram-se próximas dos subsistemas de personalidade e biológico. Estes são mais ricos em energia e os primeiros são mais ricos em informação.

Há uma ligação entre as funções e os conjuntos estruturais concretos, ou seja, para cada função existe um conjunto estrutural concreto. Segundo Parsons (cf.s/d) *apud* Rocher (1989:192), *as estruturas de socialização correspondem à função de estabilidade normativa; o direito à função de integração; a política à função de prosseguimento de fins; e a economia á função de adaptação.*

Todavia, os quatro imperativos funcionais pertencem ao sistema geral da acção, onde servem para diferenciar os quatro subsistemas de acção. De acordo com Parsons (cf.s/d) *apud* Rocher (1989:193), *a função de estabilidade normativa corresponde ao subsistema cultural, a função de integração ao subsistema social, a função de prosseguimento de fins ao subsistema da personalidade, e a função de adaptação ao subsistema biológico.*

As organizações identificam-se com o sistema social a que pertencem, pois a sobrevivência das mesmas depende da sua funcionalidade neste sistema. Neste sentido, as organizações constituem subsistemas da sociedade global. No entanto, as organizações podem ser analisadas como um sistema social. Como nos diz Parsons (1969) *apud* Ferreira et al. (2001:56): “Elas têm as mesmas propriedades que qualquer sistema social. Assim, cada organização realiza objectivos específicos, para o que são necessárias determinadas estruturas e funções para a sua consecução prática”. Neste sentido, considera-se o SNPC como um sistema que precisa realizar os seus objectivos. É de realçar que, a execução das tarefas é feita através da interdependência e interacção entre as partes da organização.

2.1.2. A Teoria de Sistemas

Esta teoria enquadra-se dentro da Teoria Geral dos Sistemas. Como nos afirma Chiavenato (1983:512): “A Teoria de Sistemas é um ramo específico da Teoria Geral de Sistemas”. Para uma compreensão adequada da Teoria de Sistemas, torna-se necessário o conhecimento de algumas premissas básicas da Teoria Geral de Sistemas.

Na perspectiva de Ferreira et al. (cf.2001:50), *a teoria geral dos sistemas teve impacto nas ciências sociais, através das pesquisas desenvolvidas por Ludwig Von Bertalanffy*. Para esta teoria, existe diferença entre os sistemas abertos e os sistemas fechados. Neste estudo, torna-se pertinente considerar a organização como um sistema aberto, que interage com o seu meio circundante. Como nos dizem os autores anteriormente citados (2001:52): “Para analisarmos as organizações enquanto sistemas abertos torna-se imprescindível referenciar a contribuição científica da Sociologia”.

De acordo com Chiavenato (cf.1983:513), *os sistemas são abertos e existem dentro de outros sistemas*. Isto quer dizer que existe intercâmbio entre os sistemas e que estes são compostos de subsistemas, isto é, admite-se a possibilidade da existência de um todo que é composto por diversas partes interligadas. Segundo Stoner e Freeman (cf.1995:34), *um sistema aberto é um sistema que interage com o seu ambiente, enquanto que um sistema fechado não interage com o seu ambiente*.

A teoria de sistemas analisa a organização como um sistema composto por muitas partes que se interrelacionam. Como nos dizem os autores anteriormente citados (1995:33): “A abordagem sistémica vê a organização como um sistema unificado e propositado, composto de partes interrelacionadas”. Desse modo, a organização é vista como um todo e como parte de um sistema maior, que é a sociedade.

Esta teoria é muito utilizada nos dias de hoje, pelo que a sua importância é relevante para a compreensão do funcionamento das organizações. Como nos diz Chiavenato (1983:513): “A abordagem sistémica hoje, em Administração, é tão comum que às vezes nem nos ocorre que estamos a utilizá-la a todo o momento”.

Naturalmente, vimos as organizações como um todo integrado que interage com os meios internos e externos. Como por exemplo, as empresas de hoje precisam estabelecer um contacto permanente com os clientes, com outras empresas e com os seus funcionários, a fim de poderem competir no mercado.

As “teorias tradicionais” consideram as organizações como sistemas fechados, deixando de parte as suas relações com o ambiente. Esta visão não nos permite uma compreensão adequada do funcionamento das organizações. Por seu turno, o conceito de sistema permite focalizar uma visão mais abrangente e complexa das organizações, considerando as sinergias entre os seus elementos.

Na perspectiva de Chiavenato (cf.1983:515), *a análise sistémica permite-nos a visualização dos aspectos gerais da organização, analisando os elementos que a constitui*. Assim, torna-se necessária uma abordagem global da organização, que considere a sua relação com o ambiente. Como nos afirma Chiavenato (1983:515): “Os sistemas vivos, sejam indivíduos ou organizações são analisados como sistemas abertos, mantendo um contínuo intercâmbio de matéria/energia/informação com o ambiente”.

O conceito de sistema pode adquirir vários significados. Contudo, neste estudo, considera-se a organização como um sistema composto por diversas partes interdependentes.

Assim, para Chiavenato (1983:516), “Qualquer conjunto de partes unidas entre si pode ser considerado um sistema, desde que as relações entre as partes e o comportamento do todo seja o foco de atenção”.

Uma das características dos sistemas é o seu propósito ou objectivo. Como nos diz Chiavenato (1983:516): “Todo o sistema tem um ou alguns propósitos ou objectivos”. Deste modo, toda a organização possui os objectivos que norteiam a sua conduta, assim como a dos indivíduos que dela fazem parte.

Vimos que a organização pode ser considerada um sistema, sendo os seus componentes denominados de subsistemas. Segundo Chiavenato (cf.1983:517), *a hierarquização e o número de subsistemas dependem da complexidade do sistema total*. Assim, nas organizações complexas temos um maior número de subsistemas e consequentemente uma maior hierarquização dos mesmos.

Neste estudo, considera-se a organização como um sistema aberto, que estabelece intercâmbio permanente com o seu ambiente. De acordo com o autor anteriormente citado (cf.1983:518), *o conceito de sistema pode ser usado a diversos níveis de análise, indo do nível individual ao nível societal*. Desse modo, podemos considerar como sistema, o indivíduo, o grupo, a organização ou a própria sociedade. Assim, a organização é um sistema constituído por diversas partes interrelacionadas, sendo os funcionários um dos seus subsistemas.

O sistema aberto encontra-se em constante interacção com o ambiente. Ele recebe os *inputs* do ambiente e transforma-os em *outputs* que serão devolvidos ao ambiente. Como nos afirma Chiavenato (1983:520): “O sistema recebe influências do ambiente, através da entrada e efectua influências sobre o ambiente através da saída”. Seguindo este raciocínio, podemos dizer que o Serviço Nacional de Protecção Civil é um sistema que recebe influências do meio e influência também o meio.

Para a concretização dos objectivos deste estudo, torna-se pertinente considerar a organização como um sistema aberto, em que as suas partes interagem entre si, constituindo, desse modo, um todo que é diferente da soma das partes. Os funcionários influenciam o SNPC, assim como são influenciados pela organização. Neste caso, a influencia é recíproca e não há protagonismos de um ou de outro lado.

Dentro dos sistemas abertos, menciona-se frequentemente os sistemas vivos. Segundo Chiavenato (cf.1983:521), *vários autores comparam a organização com os organismos vivos, pois funcionam de forma semelhantes*. Esta analogia é particularmente interessante, na medida em que permite-nos ver a organização como uma entidade que precisa de energia e informação para funcionar e produz serviços e outros produtos para o meio.

De acordo com Hicks e Gullett (cf.1975) *apud* Chiavenato (1983:539), *a Teoria de Sistemas vê a organização como um sistema formado por cinco elementos básicos. Esses elementos são a entrada, o processo, a saída, a retroacção e o ambiente*.

As interacções do sistema deixam transparecer os níveis de controlo e autonomia existentes. Como nos diz Chiavenato (1983:525): “Uma variedade de subsistemas deve cumprir a função do sistema e suas actividades devem ser controladas”. Nesse sentido, os subsistemas cumprem as funções do sistema. Considerando os funcionários como um subsistema dentro do sistema maior que é o Serviço Nacional de Protecção Civil, pode-se dizer que os funcionários executam os papéis determinados pela organização. O desempenho desses papéis influencia a construção da identidade organizacional.

Na perspectiva de Perrow (cf.s/d) *apud* Chiavenato (1983:527), *as organizações são entidades estáveis, com características próprias que as distinguem das demais. Contudo, os indivíduos que a compõem possuem características que são exteriores à organização*. Neste sentido, não podemos considerar apenas a influencia do desempenho de papéis na construção da identidade organizacional, pois as pessoas que integram as organizações possuem características próprias que acabam por interferir na construção da identidade organizacional.

Cada pessoa tem a sua cultura, que acaba por interferir na aprendizagem das normas organizacionais.

A Teoria Sistémica permite analisar a organização a nível macro e micro. Como nos afirma Chiavenato (1983:539): “A moderna teoria considera uma organização do ponto de vista micro e macroscópico”. Assim, a análise micro considera a organização dentro do seu meio ambiente, isto é, como parte integrante de um sistema maior. Por seu turno, a análise macro debruça sobre os elementos internos da organização.

Neste estudo, considera-se o Serviço Nacional de Protecção Civil como um sistema composto por subsistema que são seus elementos ou componentes. Desse modo, a análise será macro, na medida em que este trabalho analisa a influência dos funcionários sobre a construção da identidade organizacional, dado que os funcionários são elementos integrantes da organização.

Na teoria sistémica o todo e as partes são levados em consideração, pois ambos são importantes para a compreensão dos problemas organizacionais. Como nos afirma Chiavenato (1983:539): “A teoria sistémica considera todos os níveis e reconhece a importância das partes, bem como a totalidade e portanto a interacção existente entre as partes em todos os níveis”.

A identidade organizacional pode ser influenciada por vários factores, por isso os funcionários não são os únicos que influenciam a construção da identidade organizacional. Como por exemplo, a própria estrutura organizacional, os objectivos da organização, a cultura organizacional, os clientes e o meio circundante influenciam a construção da imagem da organização. Segundo Chiavenato (cf.1983:539), *a teoria sistémica enfatiza que a motivação humana concebe vários motivos.*

A teoria sistémica preocupa-se com a compreensão dos fenómenos organizacionais e não com os aspectos normativos e prescritivos. Como nos diz Chiavenato (1983:539): “A teoria moderna é descritiva”.

O contributo da Teoria de Sistemas é notável para a compreensão dos fenómenos organizacionais nos dias de hoje. Contudo, ela é apelidada de muito abstracta e conceptual. Como nos dizem Scott e Mitchell (1976) *apud* Chiavenato (1983:540): “Muitos autores consideram a Teoria de Sistemas demasiado abstracta e conceptual e, portanto, de difícil aplicação a situações gerenciais práticas”. Esta ideia é compreensível, na medida em que se trata de uma teoria geral que procura compreender todos os fenómenos organizacionais. Naturalmente, existe alguma dificuldade na sua aplicação em casos específicos, pois ela debruça sobre o fenómeno organizacional no seu todo.

Um dos conceitos importantes para a compreensão da teoria sistémica é o do “homem funcional”. Isto significa que os indivíduos desempenham dentro da organização determinados papéis impostos pela mesma. Como nos afirma Chiavenato (1983:541): “As organizações são sistemas de papéis, nas quais os indivíduos agem como transmissores de papel e pessoas focais”. Assim, a interacção entre os indivíduos possibilita o conhecimento do papel do outro e esse conhecimento permite o reforço dos papéis.

2.1.3. A Teoria Contingencial

Esta teoria surgiu nos anos sessenta e enfatiza a relação entre as características do ambiente e as características da organização. Esta relação não é determinista, ou seja, não é uma relação de causa-efeito, pois não existe determinismo em relação aos processos organizacionais. Como nos diz Chiavenato (2000:585): “Existe uma relação funcional entre as condições do ambiente e as técnicas administrativas apropriadas para o alcance eficaz dos objectivos da organização”.

De acordo com esta perspectiva teórica, as organizações precisam constantemente de se adaptarem às condições do ambiente. Desse modo, não existe um modelo organizacional único e apropriado para todas as organizações, visto que as organizações precisam constantemente de se adaptarem ao seu meio circundante. Por seu turno, o meio é mutável, daí a necessidade de um ajustamento constante da organização em relação às circunstâncias do meio.

De acordo com Faria (cf.1978:168), *a abordagem contingencial procura a harmonização da organização, das pessoas e das tarefas*. Esses três elementos encontram-se interrelacionados e fazem parte de qualquer empresa ou organização. Contudo, esta interligação é muito complexa, mas a acção administrativa precisa de adaptar a organização às exigências do ambiente, a fim de poder ajustar-se à tarefa e aos indivíduos que dela fazem parte.

Neste sentido, o modelo organizacional depende da natureza das tarefas, das necessidades dos indivíduos e do próprio ambiente onde ambos operam. Naturalmente, o ajustamento entre as características da tarefa e as da organização é particularmente de extrema importância pois pode conduzir a organização a um desempenho eficaz. Por outro lado, este ajustamento pode motivar as pessoas no sentido de aumentarem o seu rendimento no trabalho.

Na perspectiva do autor anteriormente citado (cf.Idem), *dentro da teoria contingencial, encontramos duas linhas de pensamento que se preocuparam em identificar os factores chaves desta teoria. Uma delas enfatiza as diferenças na tecnologia, enquanto que a outra põe a tónica nas diferenças do ambiente*. Estas duas abordagens, apesar de distintas, são compatíveis, na medida em que integram um modelo teórico de enfoque organizacional. Neste sentido, tanto a tecnologia, como o ambiente constituem variáveis independentes e portanto influenciam as características organizacionais.

Segundo Ferreira et al. (cf.2001:77), *as abordagens contingenciais permitem analisar as organizações como um sistema aberto*. Assim, o funcionamento das organizações passa também a ser dependente do ambiente externo.

De acordo com os autores anteriormente citados (cf.Idem), *o ambiente externo das organizações corresponde a um contexto, onde sobressai diversas variáveis independentes, que explica e determina o seu modo de funcionamento interno*. Deste modo, podemos dizer que o ambiente externo de uma determinada organização determina o seu funcionamento interno.

A perspectiva contingencial ilustra-nos o facto da inexistência de um modelo padrão de funcionamento para uma determinada organização. Este funcionamento depende sempre de factores externos. Como nos dizem Ferreira et al (2001:78): “Em presença de múltiplos factores ou situações no ambiente externo, assim se podem construir e dinamizar múltiplas formas de funcionamento interno das organizações”.

Todas as organizações recebem do meio os *inputs* e transformam-nos em *outputs* que posteriormente serão distribuídos ao meio ambiente. Como nos dizem os autores anteriormente citados (Idem): “As organizações são duplamente dependentes do seu meio externo. Neste sentido,

Na perspectiva de Emery e Trist (cf.1964) *apud* Ferreira et al. (2001:78), *as funções de gestão devem focalizar tanto na regulação interna das organizações como na gestão das suas relações com o ambiente externo*. Assim, esses autores salientam quatro tipos de ambientes externos, a saber: em repouso estável e aleatório; em repouso estável, mas com a existência de elementos aglomerados; reactivo-desordenado; e turbulento.

Segundo os autores anteriormente citados (cf.Idem), *o ambiente externo em repouso estável e aleatório verifica-se quando existe uma concorrência perfeita no mercado*. Neste sentido, a organização não precisa de se adaptar ao seu meio externo, na medida em que este é estável.

De acordo com os autores anteriormente referidos (cf.Idem), *no ambiente externo em repouso estável com a presença de aglomerados temos um mercado de concorrência imperfeita. Já o ambiente externo reactivo-desordenado é característico dos mercados de oligopólio*. Deste modo, a empresa necessita de se adaptar às contingências do seu meio externo, pois o profundo conhecimento do meio externo ajuda as empresas a definirem as suas táticas e estratégias.

Neste sentido, as empresas são obrigadas a ajustar as suas estratégias em função do comportamento das outras empresas para poderem fazer face à concorrência rápida e acirrada.

Ainda, segundo os referidos autores (cf. Idem), *no ambiente externo de tipo turbulento as empresas definem as suas estratégias em função da evolução dos sistemas técnico e social*. Isto implica que as empresas tenham um amplo conhecimento das interações dos dois sistemas anteriormente mencionados.

Tendo em conta os pressupostos acima mencionados, podemos dizer que o funcionamento interno das organizações depende das contingências do meio externo onde se encontram inseridos.

2.2. Metodologia

2.2.1. Descrição do estudo

O estudo da influência dos funcionários do SNPC na construção da identidade organizacional foi desenvolvido em duas etapas. Na primeira etapa, procedeu-se à revisão bibliográfica sobre o tema, a fim de aumentar o conhecimento sobre o mesmo, elaborando desse modo o projecto de pesquisa. Na verdade, esta etapa prolongou-se durante a escrita deste relatório, visto que há sempre a necessidade de ler e reler sobre os assuntos relacionados com o tema em estudo.

A segunda etapa consiste na aplicação do inquérito, isto é, na aplicação de um questionário dirigido aos funcionários do SNPC. Nesta etapa, procurou-se a obtenção de informações pertinentes para o desenrolar desta pesquisa.

Tratando-se de um estudo de caso, procurou-se obter um conhecimento profundo sobre a forma como a identidade do SNPC é influenciada pelos seus funcionários. Como nos diz Gil (1999:72): “O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objectos de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados”. Assim, o método científico utilizado neste estudo é o estudo de caso.

A realização deste estudo de caso deve-se ao facto de o mesmo permitir a satisfação dos diferentes propósitos ou objectivos da pesquisa. Segundo Gil (cf.1999:73), *o estudo de caso pode ser utilizado nas pesquisas exploratórias, descritivas e explicativas*. Assim, o estudo de caso pode ser utilizado em diferentes tipos de pesquisa, dependendo do interesse do pesquisador.

Em termos cronológicos, esta pesquisa foi realizada entre Março e Julho do ano de dois mil e sete, sendo a aplicação do inquérito efectuado durante o mês de Junho. Com o prolongamento do prazo de entrega deste trabalho para o final de Setembro, os últimos dois meses foram dedicados à correcção deste presente estudo.

2.2.2. Caracterização da população e da amostra

A população constituinte deste estudo é composta por todos os funcionários do SNPC. Nesta organização trabalham quinze funcionários, pelo que este número passa a ser a nossa população de estudo.

A escolha do SNPC para a realização deste estudo teve como base os contactos feito pelo estudante com alguns funcionários da referida instituição. Os referidos contactos foram feitos no decorrer deste ultimo ano lectivo, a quando da realização de um trabalho de pesquisa no âmbito da disciplina de Atelier de Sociologia das Organizações. Esta disciplina foi ministrada no primeiro semestre deste ano lectivo. Segundo Burgess (cf.2001:64), *uma boa localização pode ser escolhida quando haja ali pessoas dispostas a cooperarem e quando o investigador tenha ali alguns contactos já estabelecidos*.

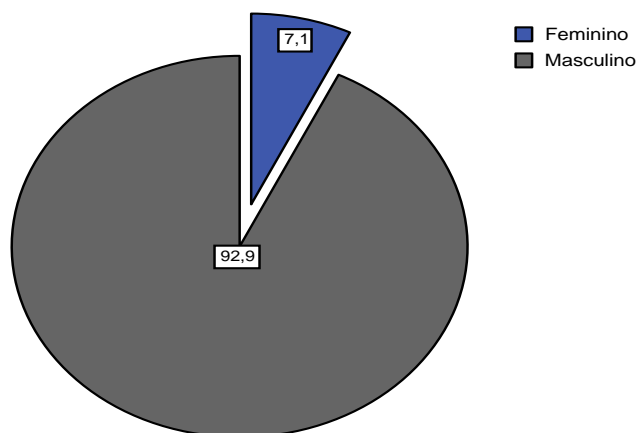
Todos os funcionários do SNPC manifestaram a vontade de colaborar com o pesquisador antes e durante a realização deste trabalho. Esta ajuda foi importante para a materialização desta pesquisa, na medida em que possibilitou a obtenção de informações detalhadas sobre a organização em estudo.

A realização do estágio de final do curso na referida instituição influenciou bastante a escolha deste lugar para a realização desta pesquisa. Durante o estágio, o pesquisador teve a

oportunidade de familiarizar-se com os funcionários do SNPC, possibilitando, desse modo, um melhor conhecimento desta instituição. É de salientar que foi o próprio Presidente do SNPC quem sugeriu a realização de um trabalho científico relacionado com a instituição que preside. Isto serviu de motivação para o pesquisador, visto que possibilitava a harmonia necessária entre o local de estágio e o local da realização da monografia.

A amostra deste estudo é composta por catorze funcionários, sendo uma do sexo feminino e os outros do sexo masculino. Dado que um dos funcionários encontrava-se de férias no momento da aplicação do inquérito, só foi possível inquirir catorze pessoas. Segundo o gráfico nº 1, cerca de 93% dos inquiridos são do sexo masculino e apenas 7% do sexo oposto.

Gráfico nº 1 - Sexo dos inqueridos



De acordo com o quadro nº 1, os inquiridos tem a idade compreendida entre os dezanove (19) e os quarenta e sete (47) anos, sendo 26 anos a média das idades. A amplitude do intervalo de variação (range) é de vinte e oito (28) anos. A faixa etária predominante é a de dezanove (19) aos vinte e um (21) anos.

Quadro nº 1 - Idade dos inquiridos

Idade	Frequência	Porcentagem
19	3	21,4
20	4	28,6
21	2	14,3
23	1	7,1
32	1	7,1
35	1	7,1
46	1	7,1
47	1	7,1
Total	14	100,0

A mediana ou o percentil 50 indica que a metade dos inquiridos têm até 21 anos, enquanto que 25% dos inquiridos têm até 20 anos e 75% dos mesmos até 33 anos. A maioria dos inquiridos têm vinte (20) anos.

O quadro nº 2 ilustra-nos que, 50% dos inquiridos são provenientes da Ilha de Santiago, cerca de 21% da Ilha do Fogo, 21% da Ilha de Santo Antão e 7% da Ilha do Sal.

Quadro nº 2 - Ilha de origem dos inquiridos

Ilha	Frequência	Porcentagem
Fogo	3	21,4
S. Antão	3	21,4
Sal	1	7,1
Santiago	7	50,0
Total	14	100,0

Em relação ao local de residência, o quadro nº 3 permite-nos afirmar que 50% dos inquiridos morram em Achada Grande Frente e cerca de 7% nas localidades de Achada São Filipe, Achadinha, Calabaceira, Eugénio Lima, Santa Cruz, Terra Branca e Várzea, respectivamente.

Quadro nº 3 - Local de residência dos inquiridos

Localidade	Frequência	Percentagem
Achada Grande Frente	7	50,0
Achada São Filipe	1	7,1
Achadinha	1	7,1
Calabaceira	1	7,1
Eugénio Lima	1	7,1
Santa Cruz	1	7,1
Terra Branca	1	7,1
Várzea	1	7,1
Total	14	100,0

Quanto ao ano nível de escolaridade, cerca de 14% dos inquiridos tem o primário, 7% tem o primário incompleto, 21% tem o secundário, 36% tem o secundário incompleto, 7% tem o bacharel e 14% possui o curso superior. A análise dos dados contidos no quadro nº 4 permite-nos concluir que o nível de escolaridade dos inquiridos é relativamente baixo, pois apenas cerca de 21% dos inquiridos frequentou o nível superior.

Quadro nº 4 - Nível de escolaridade dos inquiridos

Nível de escolaridade	Frequência	Percentagem
Primário	2	14,3
Primário incompleto	1	7,1
Secundário	3	21,4
Secundário incompleto	5	35,7
Bacharel	1	7,1
Curso superior	2	14,3
Total	14	100,0

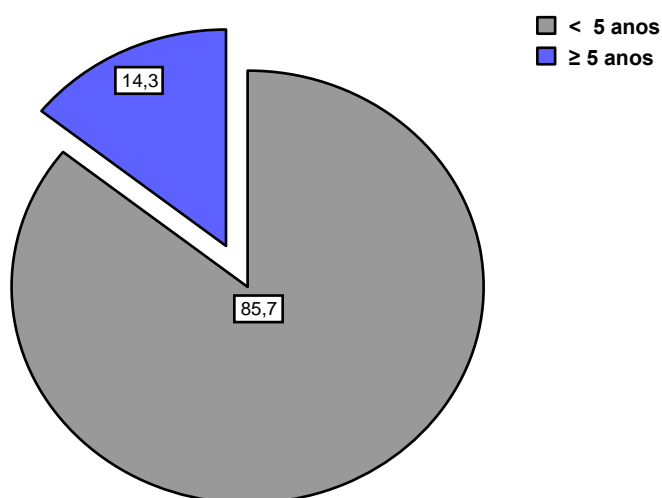
No que concerne ao Estado Civil, cerca de 7% dos inquiridos é casado, 71% é solteiro e 21% vive em união de facto. Como se pode ver através do quadro nº 5, a maioria dos inquiridos é solteiro.

Quadro nº 5 - Estado Civil dos inquiridos

Estado civil	Frequência	Percentagem
Solteiro	10	71,4
Casado	1	7,1
União de facto	3	21,4
Total	14	100,0

Todavia, cerca de 86% dos inquiridos possui menos de cinco anos de serviço nesta instituição e 14% possui cinco ou mais anos de serviço na referida instituição. A análise do gráfico nº 2 permite-nos concluir que a maioria dos pesquisados estão a menos de cinco anos na referida instituição. É de salientar que nenhum dos funcionários possuem mais de dez anos de serviço na instituição, uma vez que a mesma foi criada em 1999.

Gráfico nº 2 - Anos de serviço na instituição



2.2.3. Métodos de recolha e análise das informações

A selecção dos métodos de recolha de dados está intimamente relacionada com o problema de pesquisa. Neste sentido, procurou-se, através da aplicação de um questionário

aos funcionários do SNPC, compreender a forma como os mesmos influenciam a construção da identidade organizacional.

Segundo Quivy e Campenhoudt (cf.1998:189), *o inquérito por questionário é adequado quando se pretende conhecer o modo de vida, os comportamentos e os valores de uma determinada população; e quando se pretende analisar um fenómeno social a partir de informações dos elementos da população*. Assim, neste estudo, procura-se saber, através das informações dos funcionários, a forma como eles influenciam a construção da identidade do SNPC.

Portanto, a possibilidade de quantificação dos dados e de analisar as correlações entre as diversas variáveis, levou a escolha desse método. Com a codificação das respostas, tornou-se possível a quantificação das informações, permitindo uma análise adequada das variáveis de estudo.

Pode-se dizer que o questionário aplicado é de administração directa, visto que foi preenchido pelos próprios inquiridos. Quase todas as questões são fechadas, uma vez que se apresenta ao inquirido um conjunto de alternativas de respostas, das quais ele escolhe uma ou mais, segundo o seu ponto de vista.

A análise das informações recolhidas foi feita através do recurso ao método de análise estatística dos dados, onde foi utilizado o programa do SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Na perspectiva de Quivy e Campenhoudt (cf.1998:224), *o método de análise estatística dos dados adequa-se ao estudo das correlações entre as variáveis que podem ser exprimidas em termos quantitativos e, por outro lado, é um método complementar ao inquérito por questionário*.

Naturalmente, adoptou-se o método de análise estatística dos dados para a análise das informações recolhidas, uma vez que o método de recolha dos dados é o questionário. Assim, o referido método de análise dos dados é complementar ao inquérito por questionário.

A análise estatística dos dados possibilita o aproveitamento da capacidade dos meios informáticos para a análise das diversas variáveis de estudo. Isto facilita a clareza dos resultados e a apresentação dos mesmos.

2.2.4. A realização do pré-teste

Antes da aplicação definitiva do questionário, foi realizado um pré-teste a fim de evidenciar as possíveis falhas na redacção do mesmo. Este pré-teste consistiu na aplicação do questionário a cinco elementos da população em estudo.

De seguida, procurou-se, junto dos inquiridos, as informações sobre as dificuldades encontradas ao responderem as questões englobadas neste questionário. Este processo permitiu a reelaboração do questionário, reformulando algumas questões ambíguas. Isto permitiu a obtenção de uma melhor clareza e precisão das questões colocadas. Como nos diz Gil (1999:137): “O pré-teste de um instrumento de colecta de dados tem por objectivo assegurar-lhe validade e precisão. Como é sabido, no caso do questionário, a obtenção desses requisitos é bastante critica”.

Com a reformulação destas questões, procedeu-se à aplicação do questionário, assegurando desde já a necessária aproximação entre aquilo que queremos perguntar e as respostas que pretendemos encontrar.

Capítulo 3: Caracterização do SNPC

O Serviço Nacional de Protecção Civil, adiante designado por SNPC, foi criada em 1999 e *é um serviço que presta assessoria técnica e coordena operacionalmente a actividade de protecção civil no país* (cf. Lei nº 100/V/99, de 19 de Abril: Artigo 24º). Trata-se de um organismo público e constitui um elemento essencial do Sistema Nacional de Protecção Civil. Funcionava, desde 2000, na zona de Plateau, Rua Andrade Corvo, Cidade da Praia. Neste momento, possui a sua sede na Achada Grande Frente, nas instalações do antigo aeroporto.

Segundo a Lei nº 100/V/99, de 19 de Abril (Artigo 21º), *o Sistema Nacional de Protecção Civil é composto pelo Conselho Nacional de Protecção Civil (CNPC), Serviço Nacional de Protecção Civil (SNPC), centros Operacionais de protecção civil e entidades com dever especial de colaboração*. De entre as entidades que colaboram com o SNPC, destacam-se a Polícia, as Forças Armadas, a Cruz Vermelha, o Ministério de Saúde, entre outras.

3.1. Natureza e Âmbito Territorial

Segundo a Lei anteriormente citada (cf. Artigo 24º), *o SNPC possui autonomia administrativa e financeira, bem como património próprio. Encontra-se na dependência do membro do Governo responsável pela área de protecção civil*. Esta organização é dirigida por

um presidente, que é equiparado para todos os efeitos a um director geral. Neste momento, o SNPC encontra-se na dependência do Ministério da Administração Interna e não do Ministério da Defesa Nacional como antes. Assim, o Sistema Nacional de Protecção Civil é coordenado pelo Ministro da Administração Interna.

3.2. Competência

A Lei de Bases da Protecção Civil, salienta que ao SNPC compete orientar e coordenar as actividades de protecção civil a nível nacional, incumbindo-lhe a tarefa de²:

- Promover, a nível nacional, a elaboração de estudos e planos de protecção civil;
- Fomentar acções de prevenção em matéria de protecção civil;
- Facultar apoio técnico especializado a outras entidades responsáveis pela protecção civil;
- Desenvolver a cooperação com organizações internacionais de protecção civil;
- Promover o levantamento, previsão e avaliação dos riscos de catástrofe, calamidade ou acidente grave;
- Inventariar e inspeccionar os serviços, meios e recursos disponíveis, para fins de protecção civil;
- Assegurar o secretariado e demais apoios às reuniões do CNPC.

Podemos dizer que o SNPC não actua somente nas situações de catástrofes ou acidentes graves. Naturalmente, a referida organização trabalha mais na prevenção dos riscos, sensibilizando as pessoas através de campanhas publicitárias e programas radiofónicos. É de salientar a necessidade de estabelecer parcerias com os Agentes de Protecção Civil, pois o SNPC não consegue desenvolver sozinho as suas actividades de forma adequada.

3.3. Objectivos da Protecção Civil

A Lei nº100/V/99, no seu Artigo 4º, estabelece os seguintes objectivos da protecção civil³:

- Prevenir a ocorrência de acidentes graves, catástrofes e calamidades;

² - Lei nº 100/V/99, de 19 de Abril, Artigo 25º.

³ - Lei nº 100/V/99, de 19 de Abril, Artigo 4º.

- Atenuar os riscos inerentes à ocorrência desses fenómenos e limitar os seus efeitos;
- Socorrer e assistir as pessoas em perigo;
- Contribuir para a reposição da normalidade, nas zonas atingidas.

Pode-se concluir que, a actividade de protecção visa sobretudo a satisfação de dois aspectos importantes. Desse modo, temos a actividade preventiva e a actuação propriamente dita em situações de crise ou de calamidade.

3.4. Atribuições

Vimos anteriormente que o SNPC orienta e coordena as actividades de protecção civil em todo o território nacional. Assim, de acordo com o Decreto-Regulamentar nº 18/99, ao SNPC reserva-lhe as seguintes atribuições⁴:

- ❖ Submeter à apreciação do Conselho Nacional de Protecção Civil propostas de acção e empreender no domínio dos objectivos fundamentais da protecção civil, bem como mecanismos de colaboração, com vista à coordenação operacional da actividade de órgãos e serviços de protecção civil;
- ❖ Promover, a nível nacional, a elaboração de estudos e planos de protecção civil;
- ❖ Fomentar acções de prevenção em matéria de protecção civil;
- ❖ Facultar apoio técnico especializado a outras entidades responsáveis pela protecção civil;
- ❖ Desenvolver a cooperação com organismos internacionais de protecção civil;
- ❖ Promover o levantamento, previsão e avaliação dos riscos de acidente grave, catástrofe ou calamidade;
- ❖ Inventariar e inspeccionar os serviços, meios e recursos disponíveis para fins de protecção civil;
- ❖ Assegurar o secretariado e demais apoios às reuniões do Centro Nacional de Protecção Civil (CNPC).

As atribuições do SNPC permitem a satisfação dos objectivos organizacionais. Desse modo, o SNPC efectua a colaboração com outras entidades, trabalhando na prevenção e no combate dos riscos inerentes à sociedade.

⁴ - Decreto-Regulamentar nº 18/99, de 20 de Dezembro, Artigo 6º.

3.5. Pessoal e Serviços Centrais

Segundo o Decreto-Regulamentar 18/99 (cf.Artigo 18º), *o pessoal do SNPC é composto pelo pessoal dirigente, técnico, técnico-profissional, administrativo e auxiliar. Todo o pessoal do SNPC encontra-se protegido pelo estatuto da função pública.* Neste momento, o SNPC possui quinze (15) funcionários, divididos pelas categorias acima referidas. No entanto, este número de pessoas é muito reduzido. De acordo com as informações do Presidente do SNPC, este ano vai-se proceder o contrato de mais pessoas.

Também, o referido Decreto-Regulamentar (cf.Artigo 8º) propõe que, *o SNPC é dirigido por um Presidente, sendo coadjuvado por um Vice-Presidente.* O Presidente do SNPC tem as seguintes funções⁵:

- Coordenar toda a actividade do SNPC, garantindo o seu funcionamento;
- Representar o SNPC em juízo e fora dele;
- Autorizar a realização de despesas dentro dos limites legalmente aceitáveis; e
- Superintender nas relações internacionais do SNPC, no quadro das orientações do membro do Governo responsável pela área de protecção civil em estreita coordenação com o Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Neste sentido, podemos afirmar que a competência do Presidente do SNPC consiste em coordenar toda a actividade de protecção civil. Ele é o órgão responsável pelo funcionamento desta organização.

Segundo Decreto-regulamentar anteriormente citado (cf.Artigo 10º), o SNPC é composto *por quatro* serviços importantes. Assim temos a Direcção de Planeamento, Operações e Telecomunicações; a Direcção de Formação, Estudos, investigação e prevenção de Riscos; a Direcção de Administração e Finanças; e Inspecção de Protecção Civil.

3.5.1. Direcção de Planeamento, Operações e Telecomunicações

A Direcção de Planeamento, Operações e Telecomunicações é dirigida por um director de serviços e tem as seguintes atribuições⁶:

- Elaborar, a nível nacional, os planos de emergência de protecção civil, assim como dar parecer e colaborar na elaboração dos planos de emergência municipais;
- Garantir o funcionamento do centro de operações e assegurar a intervenção adequada do Centro Nacional de Operações de Emergência de Protecção Civil (CNOEPC);
- Apoiar a organização e funcionamento dos centros de operações avançados;
- Promover a realização de exercícios, de forma a testar a operacionalidade dos planos e dos meios empregues;
- Assegurar as ligações necessárias ao bom funcionamento dos serviços do SNPC;
- Proceder ao levantamento dos meios de telecomunicações existentes, a fim de poderem servir como reforço dos meios existentes no SNPC.

3.5.2. Direcção de Formação, Estudos, Investigação e Prevenção de Riscos

Esta direcção é dirigida por um director de serviços e tem as seguintes funções⁷:

- Promover e incentivar a divulgação em matéria de protecção civil e difundir os conhecimentos e as normas de procedimentos adequados;
- Elaborar os estudos, análises comparativas e pareceres que lhe forem determinadas;
- Promover o estudo e a avaliação dos riscos naturais, industriais e outros, bem como a cartografia dos mesmos;
- Promover, executar e apoiar as acções de instrução e formação na área de protecção civil.

3.5.3. Direcção de Administração e Finanças

A Direcção de Administração e Finanças é também dirigida por um director de serviços e tem as seguintes competências⁸:

- Prestar apoio administrativo ao funcionamento do SNPC;
- Realizar todas as acções relativas à gestão de pessoal;

⁵ - Decreto-Regulamentar n° 18/99, de 20 de Dezembro, Artigo 8°.

⁶ - Decreto-Regulamentar n° 18/99, de 20 de Dezembro, Artigo 11°.

⁷ - Decreto-Regulamentar n° 18/99, de 20 de Dezembro, Artigo 12°.

⁸ - Decreto-Regulamentar n° 18/99, de 20 de Dezembro, Artigo 13°.

- Elaborar as propostas orçamentais e as contas de gerência;
- Elaborar as propostas relativas a aquisição de materiais que se mostre necessário;
- Promover o armazenamento e distribuição dos bens adquiridos, efectuando a gestão das existências;
- Organizar os concursos públicos e a celebração de contratos para a aquisição de bens e serviços.

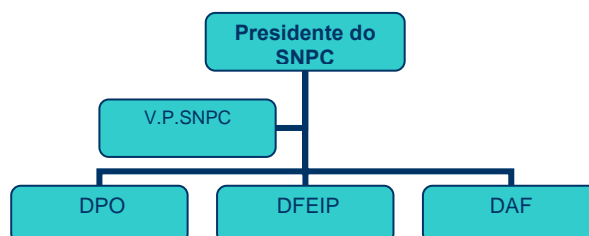
3.5.4. Inspecção de Protecção Civil

A Inspecção de Protecção Civil possui as seguintes competências⁹:

- Prestar apoio técnico em matérias de protecção civil aos agentes e órgãos de protecção civil;
- Realizar acções de avaliação dos serviços do Sistema Nacional de Protecção Civil, de forma a detectar as deficiências;
- Inspeccionar periodicamente as comissões municipais de protecção civil, dando orientações em matérias administrativas, organizativas e de pessoal;
- Dar parecer sobre as medidas mais adequadas a empreender, em relação aos presumíveis locais de catástrofes ou calamidades;
- Fiscalizar o cumprimento da legislação de prevenção;
- Instruir processos de averiguações, realizar sindicâncias, inquéritos e acções de âmbito disciplinar, bem como promover auditorias específicas que lhe sejam determinadas superiormente.

3.6. Organigrama do SNPC

Figura nº1 – Organigrama do SNPC



Legenda:

V.P. SNPC – Vice-Presidente do Serviço Nacional de Protecção Civil.

DPO – Direcção de Planeamento e Operações.

DFEIP – Direcção de Formação, Estudos e Investigação de Protecção Civil.

DAF – Direcção de Administração e Finanças.

3.7. A Apreciação Global do Estágio

3.7.1. A função desempenhada durante o estágio

O estagiário efectuou o seu estágio na Direcção de Formação, Estudos, Investigação e Prevenção de Riscos (DFEIP) do SNPC. Durante o estágio, o estagiário desempenhou as funções de auxiliar do Director da Área de Formação, Estudos, Investigação e Prevenção de Riscos. Este sector abrange as áreas de formação, riscos, sensibilização e relações públicas.

Com a deslocação do responsável pela área anteriormente referida para Portugal, o estagiário passou a depender directamente do Presidente, uma vez que não foi colocado ninguém nesse posto. A deslocação do referido responsável para Portugal deveu-se à necessidade de formação.

⁹ - Decreto-Regulamentar nº 18/99, de 20 de Dezembro, Artigo 14º.

3.7.2. Os objectivos do estágio

O estágio teve, inicialmente, como objectivo principal inteirar da organização do Sistema Nacional de Protecção Civil, através do estudo da sua organização e das suas componentes, explorando os vectores de comunicação dentro desta organização. Foram definidos os seguintes objectivos secundários:

- Compreender o funcionamento do SNPC e o seu relacionamento com os demais elementos do Sistema Nacional de Protecção Civil;
- Identificar as fragilidades na organização para sua superação; e
- Conhecer os mecanismos e instrumentos utilizados pelo SNPC na sensibilização pública em matéria de riscos individuais e colectivos.

Para alcançar os objectivos anteriormente propostos, foram desenvolvidas várias actividades, embora, por falta de disponibilidade do estagiário, não foi possível a participação do mesmo em todas actividades de que gostaria de participar uma vez que o horário de frequência do estágio não coincidia, muitas vezes, com o horário de realização dessas actividades. Contudo, isto não influenciou no alcance dos objectivos, pelo que os mesmos foram alcançados na totalidade.

3.7.3. As actividades realizadas

Durante o estágio, o estagiário realizou consultas de documentos, bem com a apresentação de memorandos sobre os mesmos. Isto possibilitou a elaboração do projecto de pesquisa que conduziu a realização da mesma. Também, fez-se um estudo sobre a motivação dos funcionários do SNPC no trabalho e realizou-se ainda uma visita à zona de Safende, na Cidade da Praia.

A realização destas actividades permitiu ao estudante a familiarização com a organização acolhedora, conhecendo os seus membros e as suas normas. Isto influenciou a realização deste estudo, pois houve, por parte do Presidente desta organização, propostas para a realização de pesquisas sobre a organização que preside. Isto despertou o interesse para a realização de uma pesquisa nesta organização.

È de realçar que as actividades acima referidas foram realizadas em três etapas, sendo a descrição pormenorizada de cada etapa efectuada logo a seguir. Contudo, o apoio na organização de programas radiofónicos, a colaboração na actualização do site de serviço e a organização do expositor constituem as actividades inicialmente previstas que ficaram por realizar.

Durante o período do estágio as referidas actividades encontravam-se paralisadas ou desactivadas. A ausência de uma rede de Internet nas novas instalações do SNPC impediu a actualização do site de serviço. Neste momento, está-se a providenciar a ligação de uma rede de Internet no local, estando o início da actualização do referido site para breve. Da mesma forma, os programas radiofónicos vão ser reactivados, uma vez que aproxima-se a época das chuvas, na qual os acidentes são frequentes.

3.7.3.1. Primeira etapa

Nesta etapa, efectuou-se a leitura de alguns livros e documentos que contêm informações sobre a entidade acolhedora, a fim de conhecer melhor o modo de funcionamento e a estrutura organizativa da mesma. Também, elaborou-se o projecto de estágio, juntamente com o tutor do estágio. Ainda, o estagiário efectuou um estudo sobre a motivação dos funcionários do SNPC no trabalho. Este estudo pretendia saber o que motiva os funcionários do SNPC no desempenho das suas tarefas. Como instrumento de recolha dos dados, foi utilizado o questionário. A teoria que serviu de guia para a análise das informações foi a Teoria das Necessidades de Maslow.

A realização deste estudo, permitiu ao estudante a familiarização com os métodos e as técnicas de pesquisa sociológicas. Pode-se dizer que este estudo serviu de treino para a realização da monografia do final do curso. Como por exemplo, a utilização do questionário para a recolha dos dados, possibilitou ao estudante a familiarização com os métodos de análise e interpretação dos dados. Nesta monografia, utilizou-se os mesmos métodos de recolha e análise e interpretação dos dados.

3.7.3.2. Segunda etapa

Tendo já definido o projecto de estágio, nesta etapa, realizou-se uma visita à zona de Safende, com o objectivo de efectuar um levantamento dos riscos existentes neste local. Durante esta visita, constatou-se a existência de muitos factores de riscos no local, situação essa que infelizmente abunda em toda a Cidade da Praia.

Verificou-se que na zona de Safende, a maioria das casas são clandestinas e, por isso, não respeitam as normas de construção exigidas. As casas são construídas abaixo da linha de água e umas em cima de outras, sem as necessárias vias de acesso. Assim, no período das cheias e em caso de incêndios, poderão surgir muitos problemas e a população sofre com isso. A deficiente fiscalização da Câmara Municipal está na origem desse problema.

Todavia, existe o risco de desabamento de terras, uma vez que as casas são construídas debaixo das terras que são retiradas durante o período da construção. Desse modo, quando chove essas terras desabam e invadem as construções.

Naturalmente, verifica-se que a electricidade que chega às casas é clandestina, onde há o risco iminente de curto-circuito. No caso de uma intervenção neste local, a única estrada de acesso situa-se na linha de água e, quando chove muito, não há possibilidade de acesso a esse local.

A realização desta visita permitiu o conhecimento de algumas tarefas do SNPC, principalmente as destinadas à Direcção onde se efectuou o estágio. O conhecimento dessas tarefas possibilitou por sua vez o conhecimento dos valores e das normas daquela organização. Nesta visita, fomos acompanhados por um membro do SNPC, o que foi muito importante, uma vez que permitiu o esclarecimento dos potenciais riscos que assolam esta localidade.

3.7.3.3. Terceira etapa

Por último, procedeu-se à realização de um projecto de investigação, tendo em vista a realização da monografia do final do curso. A elaboração deste projecto permitiu ao estudante

definir previamente aquilo que pretendia investigar ou estudar. Assim, não houve exitação no momento da realização da monografia.

Durante esta fase, efectuou-se as leituras exploratórias, a fim de se obter um conhecimento geral sobre o tema de estudo. O aprofundamento dessas leituras levou a uma especificação do problema de pesquisa, bem como a uma clarificação das hipóteses de estudo.

3.7.4. Os resultados esperados e conseguidos

Tendo em consideração os objectivos do estágio, espera-se que o estagiário possa estar preparado para enfrentar o mercado laboral, adquirindo experiências relativamente ao combate dos problemas que eventualmente possam surgir. Também, espera-se que o estagiário tenha conhecimentos suficientes sobre a forma como funciona o SNPC, ajudando na prevenção e combate dos riscos.

As actividades desenvolvidas durante o estágio, permitiram ao estagiário a aquisição de conhecimentos sobre a forma como funciona o SNPC, capacitando o mesmo para uma eventual entrada no mercado de trabalho. Também, a realização de um estudo sobre a motivação dos funcionários do SNPC no trabalho permitiu o conhecimento desta organização e dos seus funcionários. Ainda, a realização deste estudo permitiu ao estagiário o contacto com os procedimentos teóricos e metodológicos de pesquisa, servindo desse modo de ensaio para a realização da monografia do final do curso.

3.7.5. Análise crítica

Os resultados conseguidos ultrapassaram as expectativas, uma vez que o estagiário adquiriu vários conhecimentos, conseguindo assim atingir os objectivos anteriormente propostos. As actividades realizadas permitiram a obtenção de conhecimentos em matéria dos programas e projectos aplicados na sensibilização e prevenção dos riscos.

De realçar que algumas actividades, anteriormente propostas ou previstas, não foram realizadas, pelos motivos anteriormente citados. No entanto, a realização destas actividades

poderia levar à obtenção de mais conhecimentos e experiências no âmbito da sensibilização e prevenção dos riscos.

3.7.6. Considerações finais

Foi difícil a conciliação do horário para a realização da memória e do estágio, pois o estagiário encontra-se na condição de estudante-trabalhador. O trabalho ocupa quase a totalidade do tempo disponível durante o dia, restando pouco tempo de dedicação para o estágio e a memória. Posto isto, frequentou-se o estágio a partir das 14:00 até às 18:00, graças à uma licença de trabalho concedida para este efeito.

O relacionamento com os funcionários, durante o estágio, foi excelente, sendo de realçar a permanente disponibilidade dos mesmos em colaborar e ajudar. Desse modo, a integração do estagiário foi fácil, o que permitiu um rápido conhecimento da forma de funcionamento do SNPC, instituição acolhedora.

Também, a tolerância e compreensão do tutor em relação à flexibilidade do horário de frequência do estágio foi importante, uma vez que isto possibilitou o cumprimento do tempo de estágio anteriormente estipulado. Naturalmente, a presença do estagiário no local de estágio foi, várias vezes, comprometida devido aos constrangimentos inerentes da função que o mesmo ocupa.

Porém, a realização do estágio, para nós os estudantes-trabalhadores, constitui um problema muito grave, pois nem sempre somos dispensados para isso. Acontece que, no nosso País, ainda as instituições não se encontram sensibilizados para a dispensa dos seus funcionários por motivos de estudo.

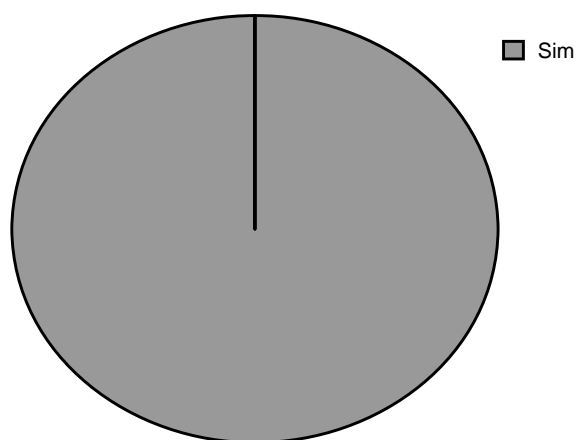
Em suma, o facto do local de estágio coincidir com o local de realização da monografia possibilitou uma melhor gestão do tempo, visto que as duas actividades foram realizadas ao mesmo tempo. Desse modo, tornou-se possível conciliar as duas actividades, aproveitando os trabalhos de uma e outra.

Capítulo 4: A Influência dos Funcionários na Construção da Identidade do SNPC

4.1. As Interações Sociais dos Funcionários do SNPC

A análise das informações recolhidas através do questionário permite constatar que os funcionários do SNPC interagem com os seus colegas no exercício das suas tarefas ou funções organizacionais. Como nos ilustra o gráfico nº 3, todos os inquiridos mantêm interações com os seus colegas no exercício das suas tarefas.

Gráfico nº 3 - Interação com os colegas



A acção dos funcionários visa concretizar os objectivos da organização, tendo por isso a necessidade de interagirem-se uns com os outros. Como não é possível atingir esses objectivos de forma individual, recorrem-se frequentemente ao contributo dos colegas.

Naturalmente, no exercício das suas tarefas, os funcionários necessitam-se da colaboração dos outros para poderem desempenhar de forma eficaz os seus papéis. Muitas vezes, o desempenho de uma determinada tarefa depende do trabalho de outras pessoas ou de outros departamentos. Portanto, o desempenho dos funcionários é avaliado no seu todo, isto é, tendo em vista a concretização dos objectivos organizacionais inicialmente traçados. Isto não significa que a avaliação do desempenho individual não seja considerado.

Tomando o SNPC como um sistema aberto, que interage com os seus subsistemas, pode-se dizer que os seus funcionários interagem entre si e com os outros subsistemas. Neste sentido, à luz da Teoria de Sistemas, esta interacção permite a concretização dos objectivos da organização. A interacção com o ambiente interno é muito importante para a sobrevivência das organizações, pois esta interacção permite a obtenção de energia e informações importantes para a sua existência. Da mesma forma, a organização precisa transformar essas energias e informações em *outputs* que serão destinados a esse ambiente.

Quanto à frequência das interacções sociais no trabalho, cerca de 21% dos inquiridos estabelecem interacções frequentes com os seus colegas e 50% estabelecem essas interacções algumas vezes. Apenas cerca de 21% dos inquiridos interrelacionam com os seus colegas raras vezes e 7% não possuem opinião formada sobre esse assunto. Segundo o quadro nº 6, cerca de 71% dos inquiridos relacionam frequentemente e algumas vezes com os seus colegas no trabalho.

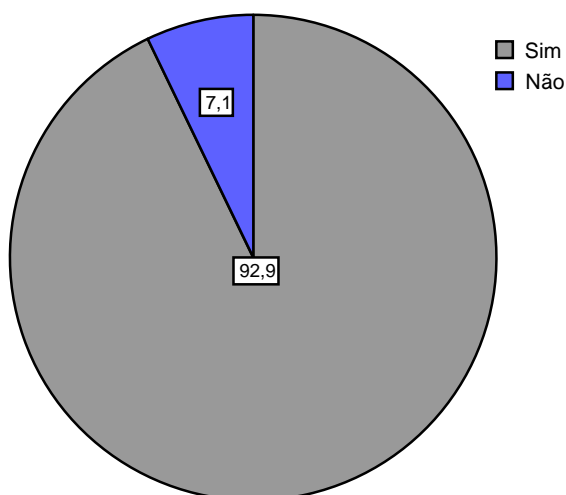
Quadro nº 6 - Interações com colegas

Frequência das interações	Frequência	Porcentagem
Raras vezes	3	21,4
Sem opinião	1	7,1
Algumas vezes	7	50,0
Frequentemente	3	21,4
Total	14	100,0

É evidente que a frequência das interações com os colegas varia de funcionário para funcionário. Neste caso, alguns funcionários sentem a necessidade de interagir de forma frequente com os seus colegas no trabalho. Contudo, outros funcionários podem não ter a necessidade de interagir frequentemente com os seus colegas, visto que a característica das suas tarefas não exige a adopção deste procedimento. No entanto, os funcionários precisam sempre de interagir uns com os outros. A frequência dessas interações pode variar consoante as necessidades inerentes às tarefas de cada funcionário.

Todavia, os funcionários do SNPC estabelecem interações com outras pessoas que não pertencem à referida instituição. De acordo com o gráfico nº 4, praticamente 93% dos inquiridos estabelecem interações com outras pessoas e apenas 7% não estabelece essas interações com as referidas pessoas.

Gráfico nº 4 - Interação com outras pessoas



É evidente que os funcionários não relacionam apenas entre si, pois têm a necessidade de se relacionarem com outras pessoas que não pertencem à organização onde trabalham. Neste sentido, temos de considerar o ambiente externo à organização. Esta precisa manter uma interacção permanente com o referido ambiente, pois a sua existência depende da qualidade e da frequência dessa interacção.

As interacções com as outras pessoas são importantes para a realização das tarefas dos funcionários do SNPC e, naturalmente, para a concretização dos objectivos desta organização. Esta necessita de estabelecer intercâmbios, não só com outras pessoas, mas também com outras organizações para poder desempenhar as suas funções de forma eficaz e eficiente.

No caso do SNPC, verifica-se a necessidade de estabelecer relações frequentes com outras instituições, visto que não consegue realizar a sua acção de forma individual. Por exemplo, o SNPC necessita da colaboração dos Agentes de Protecção Civil, uma vez que, sozinha, não possui meios e nem condições para fazer face às situações de intervenção. Da mesma forma, precisa estabelecer parcerias com os responsáveis municipais pela área de Protecção Civil.

Em relação à frequência das interacções, cerca de 36% dos inquiridos interrelacionam frequentemente com as pessoas de fora da instituição, 43% interrelacionam algumas vezes, 7% interrelaciona poucas vezes e 7% interrelaciona raras vezes. Assim, o quadro nº 7 ilustra-nos que cerca de 79% dos inquiridos interrelacionam frequentemente e algumas vezes com as pessoas não pertencentes ao SNPC.

Um dos inquiridos não respondeu à essa pergunta, uma vez que não estabelece interacções com as pessoas de fora da instituição. Como as duas perguntas encontram-se interligadas, não se podia responder a esta pergunta, se a resposta à pergunta que a antecede for negativa.

Quadro nº 7 - Interacções com outras pessoas

Frequência das interacções	Frequência	Percentagem
Raras vezes	1	7,1
Poucas vezes	1	7,1
Algumas vezes	6	42,9
Frequentemente	5	35,7
Total	13	92,9
	1	7,1
Total	14	100,0

Nem todos os funcionários interrelacionam da mesma forma com as pessoas que não pertencem à organização. O grau de interacção depende das características da tarefa que cada pessoa realiza. Assim, alguns funcionários têm a necessidade de interagir com essas pessoas mais vezes do que outros.

Quase todos os inquiridos colaboram e cooperam positivamente com os Agentes de Protecção Civil. Dos inquiridos, cerca de 29% consideram que o grau de colaboração e cooperação com os Agentes de Protecção Civil é muito satisfatório, 64% consideram-no satisfatório e apenas 7% consideram-no insatisfatório. A análise do quadro nº 8 permite-nos afirmar que, cerca de 93% dos estudados colaboram e cooperam de forma satisfatória e muito satisfatória com os Agentes de Protecção Civil.

Quadro nº 8 - Colaboração e cooperação com os Agentes de Protecção Civil

Grau de colaboração e cooperação	Frequência	Percentagem
Insatisfatório	1	7,1
Satisfatório	9	64,3
Muito satisfatório	4	28,6
Total	14	100,0

Os Agentes de Protecção Civil são todos aqueles que colaboram nas actividades de protecção civil. Como por exemplo, temos a Polícia Nacional, as Forças Armadas, a Cruz Vermelha, o Ministério da Saúde, entre outros. A cooperação com os Agentes de Protecção

Civil permite ao SNPC o cumprimento das suas funções. Isto quer dizer que o SNPC desempenha funções específicas no seio da sociedade onde se encontra inserido.

Pode-se dizer que os funcionários do SNPC interagem, tanto com os seus colegas, como com as pessoas que não pertencem à referida organização. Esta interacção permite a construção dinâmica da identidade do SNPC, pois possibilita a redefinição dos papéis sociais que, por sua vez, leva à interiorização da organização na mente dos indivíduos. Nas interacções sociais, o funcionário transporta a organização na sua mente e passa a agir de acordo com os valores e as normas da organização. Neste sentido, podemos dizer que as interacções sociais dos funcionários contribui para a construção da imagem do SNPC na mente dos mesmos, isto é, permite a construção da identidade do SNPC.

4.2. A Identificação com a Organização

Todos os inquiridos consideram a organização como meio de satisfação dos seus desejos pessoais. Dos inquiridos, cerca de 29% satisfazem plenamente os seus desejos pessoais na organização, enquanto que 50% satisfazem e 21% satisfazem um pouco. Segundo o quadro nº 9, todos os pesquisados satisfazem os seus desejos pessoais na organização onde trabalham.

Quadro nº 9 – Satisfação dos desejos pessoais na organização

Grau de satisfação	Frequência	Percentagem
Considero um pouco	3	21,4
Considero	7	50,0
Considero plenamente	4	28,6
Total	14	100,0

Naturalmente, as pessoas procuram a satisfação dos seus objectivos pessoais na organização onde trabalham, para além da preocupação com os objectivos organizacionais. As pessoas não conseguem individualmente satisfazerem os seus desejos pessoais, daí que associam-se às organizações para poderem satisfazê-los. Nesse sentido, é possível a satisfação dos dois objectivos referidos anteriormente, embora esta tarefa não seja sempre concretizada.

A organização oferece aos seus funcionários um salário e outros benefícios sociais, mas exige dos mesmos um determinado tempo, a competência e a inteligência para o desempenho das funções que coloca à disposição dos seus membros. Existe uma relação entre aquilo que a organização põe à disposição dos seus funcionários e aquilo que os funcionários retribuem à organização.

Todos os inquiridos concordam com as normas de funcionamento do SNPC. Como se pode ver no quadro nº 10, cerca de 64% dos inquiridos concordam com as normas de funcionamento da organização e 36% concordam plenamente com essas normas. É evidente que as pessoas concordem com as normas de funcionamento da organização, uma vez que as mesmas são impostas pela organização. Nesse sentido, o não cumprimento dessas normas implica a aplicação de sanções.

Quadro nº 10 - Acordo em relação às normas de funcionamento da organização

Grau de acordo	Frequência	Percentagem
Concordo	9	64,3
Concordo plenamente	5	35,7
Total	14	100,0

Na Teoria de Sistemas vimos que os subsistemas cumprem as funções do sistema. Nesse sentido, os funcionários cumprem as funções do SNPC, daí que procuram sintonizar-se com as normas de funcionamento da organização. A concordância em relação às normas de funcionamento da organização evita o surgimento de conflitos entre os funcionários e entre estes e a organização.

No que concerne ao grau de compromisso em relação aos objectivos da organização, cerca de 43% dos inquiridos estão muito comprometidos com os objectivos do SNPC e 57% estão comprometidos com os respectivos objectivos. O quadro nº 11 permite-nos afirmar que os funcionários do SNPC estão comprometidos com os objectivos dessa organização. Isto significa que os funcionários do SNPC sentem-se comprometidos com os objectivos da organização e, por isso, procuram a concretização dos mesmos. Este sentimento é muito importante, uma vez que contribui para a motivação dos funcionários no trabalho.

Quadro nº 11 - Compromisso com os objectivos da organização

Grau de compromisso	Frequência	Percentagem
Comprometido	8	57,1
Muito comprometido	6	42,9
Total	14	100,0

De acordo com o Estrutural-Funcionalismo de Parsons e a Teoria de Sistemas, podemos dizer que os funcionários têm sempre em consideração os objectivos do SNPC, na medida em que são partes integrantes do sistema que é a organização. Neste sentido, os funcionários constituem um subsistema dentro do sistema, tendo por isso a obrigação de contribuir para a satisfação dos objectivos da organização no seu todo. Desta forma, os funcionários desempenham funções específicas na organização. O desempenho dessas funções permite ao SNPC a concretização dos seus objectivos.

Por seu turno, as informações contidas no quadro nº 12 mostram-nos que todos os inquiridos atribuem importância aos objectivos da organização. Dos inquiridos, cerca de 93% dão muita importância aos objectivos do SNPC e apenas 7% dos mesmos dão alguma importância a esses objectivos. Este facto permite aos funcionários ter sempre em mente os objectivos organizacionais durante o exercício das suas tarefas.

Quadro nº 12 - Importância aos objectivos da organização

Grau de importância	Frequência	Percentagem
Alguma	1	7,1
Muita	13	92,9
Total	14	100,0

Os objectivos organizacionais são importantes, pois todo o sistema tem um propósito ou objectivo. A existência da organização depende da definição e da concretização dos objectivos preconizados pela mesma. Os funcionários atribuem importância aos objectivos da organização, visto que procuram a satisfação desses objectivos. Neste sentido, contribuem para o desempenho das funções da organização.

Segundo o quadro nº 13, dos inquiridos que se encontram comprometidos com os objectivos da organização, cerca de 12% dão alguma importância aos objectivos da organização e 88% dão muita importância. Todos os inquiridos que se encontram muito comprometidos com os objectivos da organização atribuem muita importância aos objectivos da organização.

Quadro nº 13 – Relação entre o grau de compromisso com os objectivos da organização e a importância aos objectivos da organização

Grau de compromisso	Importância aos objectivos		Total
	Alguma	Muita	
Comprometido	1	7	8
(%)	12,5	87,5	57,1
Muito comprometido	0	6	6
(%)	0,0	100,0	42,9
Total	1	13	14
(%)	7,1	92,9	100,0

Em suma, pode-se dizer que os funcionários do SNPC identificam-se com a organização da qual fazem parte, uma vez que consideram a organização como meio de satisfação dos seus desejos pessoais e também concordam com as normas de funcionamento da mesma. De igual modo, os funcionários da referida organização sentem-se comprometidos com os objectivos organizacionais, assim como atribuem importância aos respectivos objectivos.

Esta identificação dos funcionários com a organização possibilita a construção da identidade organizacional, na medida em que o desejo de ser como o modelo apresentado pela organização não é indiferente àquilo que a organização é. A organização é percebida pelos seus funcionários, daí que haja semelhança entre a identificação e a identidade organizacional. Assim, a identidade do SNPC é dinamicamente construída através da identificação dos seus membros com a organização. O desejo de ser como o modelo apresentado pela organização possibilita a integração das características organizacionais relevantes para a “vida” dos seus membros.

4.3. A Afiliação com a Organização

Todos os inquiridos sentem-se membros do SNPC. Como nos ilustra o quadro nº 14, cerca de 79% dos inquiridos sentem-se muito como membro do SNPC e apenas 21% sentem-se um pouco como membros da referida instituição.

Quadro nº 14 - Sentimento como membro da organização

Grau de sentimento	Frequência	Percentagem
Um pouco	3	21,4
Muito	11	78,6
Total	14	100,0

É evidente que os funcionários do SNPC sentem-se como membros desta organização, uma vez que existe o desejo de pertencer à organização. Os funcionários identificam-se com os objectivos, as normas e os valores da organização. Este sentimento é importante para a motivação dos funcionários no trabalho, uma vez que sentem-se como partes integrantes da organização onde trabalham. Nesse sentido, os ganhos da organização são considerados também como ganhos dos seus funcionários.

Quanto ao reconhecimento por parte dos colegas, cerca de 14% dos inquiridos consideram que os seus colegas reconhecem-lhes um pouco como membro do SNPC, 50% reconhecem-lhes como tal, 29% reconhecem-lhes plenamente e 7% não têm opinião formada sobre este assunto. A análise do quadro nº 15 permite-nos afirmar que cerca de 79% dos pesquisados consideram que os seus colegas reconhecem-lhes e reconhecem-lhes plenamente como membros do SNPC.

Quadro nº 15 - Reconhecimento dos colegas como membro da organização

Grau de reconhecimento	Frequência	Porcentagem
Reconhecem um pouco	2	14,3
Sem opinião	1	7,1
Reconhecem	7	50,0
Reconhecem plenamente	4	28,6
Total	14	100,0

O sentimento de membro não é suficiente para ilustrar a afiliação dos funcionários em relação à organização, pois é necessário que os colegas os reconheçam como tal. Este reconhecimento é muito importante para a legitimação do conceito de membro.

Em relação ao reconhecimento das pessoas que não pertencem ao SNPC, apenas cerca de 7% consideram que as pessoas de fora da organização não lhes reconhecem como membros do SNPC. Segundo o quadro nº 16, cerca de 7% dos inquiridos consideram que essas pessoas reconhecem-lhes um pouco como membros da referida organização, 71% reconhecem-lhes e 14% reconhecem-lhes plenamente. Assim, pode-se dizer que apenas uma pessoa considera que as pessoas de fora da organização não reconheçam-lhe como membro do SNPC.

Quadro nº 16 - Reconhecimento das pessoas de fora como membro da organização

Grau de reconhecimento	Frequência	Porcentagem
Não reconhecem	1	7,1
Reconhecem um pouco	1	7,1
Reconhecem	10	71,4
Reconhecem plenamente	2	14,3
Total	14	100,0

O reconhecimento como membro por parte das pessoas que não pertencem à organização é muito importante, uma vez que para ser membro é necessário o reconhecimento interno e externo. Naturalmente, o desejo de ser membro é muito importante para a

operacionalização deste conceito. Contudo, torna-se necessário o reconhecimento dos outros para se poder afirmar-se como membro.

Pode-se dizer que os funcionários do SNPC sentem-se membros da organização onde trabalham e que este reconhecimento é, tanto interno, como externo. Tanto as pessoas que trabalham no SNPC, como as pessoas que não pertencem à esta instituição reconhecem os seus funcionários como membros desta organização. Isto significa que existe um sentimento de afiliação dos funcionários em relação à organização onde trabalham.

Esse sentimento de afiliação permite a construção da identidade organizacional, na medida em que o facto de sentirem-se como membro possibilita a interiorização das características da organização na mente dos mesmos. Assim, os membros interiorizam as normas e os valores da organização. Desse modo, os funcionários constroem uma imagem do SNPC e procuram agir de acordo com esta imagem.

4.4. Os Mecanismos que Influenciam a Construção da Identidade do SNPC

Os funcionários do SNPC desempenham funções específicas para a organização no seu todo. Estas funções contribuem para a resolução dos problemas organizacionais, pois a organização precisa resolver esses problemas para poder existir e desenvolver. Neste sentido, os funcionários influenciam a construção da identidade do SNPC, uma vez que recebem mensagens do SNPC e acabam por interiorizá-las nas suas consciências.

Segundo a teoria dos sistemas, os indivíduos desempenham papéis impostos pela organização. Assim, os funcionários do SNPC desempenham os papéis que esta organização coloca à disposição dos mesmos. Da mesma forma, os funcionários cumprem as funções do SNPC, uma vez que são partes integrantes desta organização.

De acordo com o Estrutural-funcionalismo de Parsons, podemos dizer que os funcionários desempenham as funções do SNPC. O desempenho dessas funções contribui

para a construção de uma imagem desta organização. De seguida, passa-se a descrever cada uma das funções desempenhadas pelos funcionários na referida organização.

4.4.1. A adaptação dos funcionários à organização

Dos inquiridos, cerca de 57% consideram-se completamente adaptados à organização, 36% consideram-se adaptados e apenas 7% não têm uma opinião formada sobre este assunto. O quadro nº 17 mostra-nos que cerca de 93% dos pesquisados encontram-se adaptados à organização.

Quadro nº 17 - Adaptação à organização

Grau de adaptação	Frequência	Percentagem
Sem opinião	1	7,1
Adaptado	5	35,7
Completamente adaptado	8	57,1
Total	14	100,0

Podemos dizer que os funcionários do SNPC procuram adaptar-se à organização, ou seja, sentem a necessidade de se adaptarem à organização onde se encontram inseridos. Esta adaptação permite à organização a concretização dos seus objectivos, evitando as possíveis anomalias no seu funcionamento.

Também, a organização precisa atingir os resultados desejados, sendo para isso necessário o recurso aos meios que permitem a concretização dos mesmos. Desse modo, a adaptação dos funcionários na organização facilita a obtenção de resultados aceitáveis.

Sobre as condições para a realização dos objectivos organizacionais, cerca de 29% dos inquiridos consideram-nas muito favoráveis, 64% consideram-nas favoráveis e apenas 7% dos consideram-nas desfavoráveis. Segundo o quadro nº 18, apenas um dos inquiridos considera que as condições para a realização dos objectivos organizacionais são desfavoráveis.

Quadro nº 18 - Condições para a realização dos objectivos organizacionais

Condições	Frequência	Percentagem
Desfavoráveis	1	7,1
Favoráveis	9	64,3
Muito favoráveis	4	28,6
Total	14	100,0

Desse modo, os meios que a organização e os seus membros dispõem para o prosseguimento dos fins são satisfatórios. Portanto, os objectivos da organização são fáceis de serem concretizados, uma vez que existem condições para que isso aconteça.

Podemos dizer que o SNPC e os seus membros dispõem de um conjunto de meios que permitem a definição e obtenção dos objectivos organizacionais. Não basta apenas definir os objectivos, mas sobretudo é necessário a obtenção de resultados e, para isso, os meios são de extrema importância.

Portanto, os funcionários procuram a adaptação ao SNPC e esta adaptação possibilita a satisfação de uma das necessidades desta organização. Esta precisa de um conjunto de meios para a obtenção dos seus objectivos. O desempenho desta função permite o conhecimento dos meios que possibilita à organização concretizar os seus objectivos. Assim, os funcionários interiorizam esses meios e agem em conformidade com os mesmos. Desse modo, os funcionários ficam com a imagem do que é organização, isto é, contribuem para a construção da identidade organizacional.

4.4.2. A integração dos funcionários

Como se verifica no quadro nº 19, cerca de 14% dos inquiridos estão completamente adequados às normas de funcionamento do SNPC, 79% estão adequados às respectivas normas e apenas 7% não tem opinião formada sobre este assunto.

Quadro nº 19 - Adequação às normas da organização

Nível de adequação	Frequência	Porcentagem
Sem opinião	1	7,1
Adequado	11	78,6
Completamente adequado	2	14,3
Total	14	100,0

Segundo o quadro acima descrito, cerca de 93% dos inquiridos estão adequados às normas de funcionamento do SNPC. Isto significa que os funcionários concordam com as normas de funcionamento que se encontram em vigor no SNPC. Naturalmente, essas normas são impostas pela organização aos seus funcionários, cabendo aos últimos a possibilidade de aceitá-las ou não. É evidente que o não cumprimento dessas normas leva à aplicação de sanções, uma vez que essas normas são gerais e impessoais.

Dos inquiridos, cerca de 36% sentem-se muito integrados, 57% sentem-se razoavelmente integrados e apenas 7% sentem-se pouco integrados. De acordo com o quadro nº 20, todos os pesquisados encontram-se integrados na organização, sendo cerca de 93% dos mesmos razoavelmente e muito integrados.

Quadro nº 20 - Integração na organização

Nível de integração	Frequência	Porcentagem
Pouco	1	7,1
Razoável	8	57,1
Muito	5	35,7
Total	14	100,0

Em relação ao grau de coordenação com os colegas de trabalho, cerca de 21% dos inquiridos consideram-no muito alto, 36% consideram-no alto e 43% consideram-no razoável. Como se pode ver no quadro nº 21, todos os inquiridos consideram que o grau de coordenação com os colegas de trabalho é positivo. Isto demonstra que a coordenação com os colegas de trabalho é muito importante para os funcionários do SNPC, pois possibilita o desempenho adequado das tarefas que a organização coloca à disposição dos mesmos.

Quadro nº 21 - Coordenação com os colegas de trabalho

Grau de coordenação	Frequência	Porcentagem
Razoável	6	42,9
Alto	5	35,7
Muito alto	3	21,4
Total	14	100,0

Em suma, pode-se dizer que os funcionários do SNPC coordenam entre si para o adequado funcionamento da organização no seu conjunto. Da mesma forma, os funcionários do SNPC estão adequados às normas desta organização, pelo que se sintam integrados na mesma. Esta integração possibilita a resolução dos problemas organizacionais, pois sem isso a organização não consegue desenvolver.

De acordo com o quadro nº 22, dos inquiridos que se encontram adaptados à organização, 20% estão pouco integrados na organização e 80% estão razoavelmente integrados. Dos inquiridos que se encontram completamente adaptados à organização, cerca de 37% estão razoavelmente integrados na organização e 63% estão muito integrados.

Quadro nº 22 – Relação entre o grau de adaptação e o nível de integração dos funcionários na organização

Grau de adaptação	Nível de integração			Total
	Pouco	Razoável	Muito	
Sem opinião	0	1	0	1
(%)	0,0	100,0	0,0	7,1
Adaptado	1	4	0	5
(%)	20,0	80,0	0,0	35,7
Completamente adaptado	0	3	5	8
(%)	0,0	37,5	62,5	57,1
Total	1	8	5	14
(%)	7,1	57,1	35,7	100,0

A integração dos funcionários no SNPC significa que existe a coordenação necessária entre os membros desta organização, evitando desse modo o surgimento de contradições que põem em risco o funcionamento da organização no seu todo. Esta coordenação permite o reforço dos papéis que os funcionários desempenham na organização, contribuindo assim para a construção da imagem da organização. Neste sentido, a integração dos funcionários na organização contribui para a construção da identidade organizacional, pois possibilita o conhecimento das normas da organização. Assim, os funcionários passam a ter uma ideia do que é a organização.

4.4.3. A estabilidade normativa

Segundo o quadro nº 23, apenas um inquirido possui um baixo grau de conhecimento dos valores da organização. Portanto, cerca de 43% dos inquiridos possuem um alto e muito alto grau de conhecimento dos valores da organização, e 50% dos mesmos possuem um grau razoável.

Quadro nº 23 - Conhecimento dos valores da organização

Grau de conhecimento	Frequência	Porcentagem
Baixo	1	7,1
Razoável	7	50,0
Alto	3	21,4
Muito alto	3	21,4
Total	14	100,0

Quanto à aceitação dos valores organizacionais, cerca de 14% dos inquiridos consideram-na muito positiva, 71% consideram-na positiva e 14% não têm uma opinião formada sobre este assunto. Como nos ilustra o quadro nº 24, cerca de 86% dos inquiridos afirmam que o grau de aceitação dos valores da organização é positivo e muito positivo.

Quadro nº 24 - Aceitação dos valores da organização

Grau de aceitação	Frequência	Porcentagem
Sem opinião	2	14,3
Positiva	10	71,4
Muito positiva	2	14,3
Total	14	100,0

Portanto, os funcionários conhecem os valores do SNPC e aceitam estes valores. Naturalmente, o SNPC impõe aos seus funcionários um conjunto de valores, dos quais os funcionários têm que obedecer ou dobrar-se às suas exigências. A estabilidade normativa implica que os valores da organização sejam do conhecimento dos seus membros e que estes sejam motivados a aceitá-los.

O conhecimento e a aceitação dos valores do SNPC permitem aos seus funcionários a interiorização desses valores e a partilha dos mesmos. Esta interiorização permite a construção da imagem do que é o SNPC. Neste sentido, a estabilidade normativa contribui para a construção da identidade organizacional.

4.4.4. O prosseguimento dos fins

Dos inquiridos, cerca de 29% contribuem muito para os objectivos da organização e 64% contribuem razoavelmente para os mesmos objectivos. Apenas cerca de 7% não têm opinião formada sobre esse assunto. A análise do quadro nº 25 permite-nos afirmar que cerca de 93% dos inquiridos contribuem razoavelmente e muito para os objectivos do SNPC. Isto quer dizer que os funcionários contribuem para a definição e concretização dos objectivos do SNPC. Este facto possibilita o aumento da motivação dos funcionários no trabalho.

Quadro nº 25 - Contributo para os objectivos da organização

Grau de contributo	Frequência	Percentagem
Sem opinião	1	7,1
Razoável	9	64,3
Muito	4	28,6
Total	14	100,0

Todos os inquiridos consideram o SNPC como sendo um todo unificado. Como se pode ver no quadro nº 26, cerca de 43% dos inquiridos consideram o SNPC como um todo unificado e 57% consideram-no de forma plena. Isto significa que a identidade do SNPC é construída pelo processo de entitatividade, isto é, pela forma como os seus membros percebem a organização como tendo unidade e coerência interna.

Quadro nº 26 - Grau em que considera o SNPC como um todo unificado

Grau de consideração	Frequência	Percentagem
Considero	6	42,9
Considero plenamente	8	57,1
Total	14	100,0

A definição e a concretização dos objectivos do SNPC ou das suas diversas unidades, possibilita o conhecimento dos propósitos desta organização. Assim, os funcionários passam a ter uma ideia do que é o SNPC, permitindo assim, interiorizar a organização na mente dos seus membros. Desse modo, a acção dos funcionários leva sempre em consideração os objectivos, as normas e os valores da organização. Os funcionários agem em conformidade com aquilo que a organização preconiza.

Temos que ter em consideração que a teoria de Parsons é uma teoria geral, daí alguma dificuldade na sua aplicação prática. Com a modernização das organizações podem naturalmente surgir outras funções. No entanto, considera-se essas funções como sendo propriedade de todas as organizações ou sistemas.

De acordo com o quadro nº 27, dos inquiridos que contribuem razoavelmente para os objectivos da organização, cerca de 56% consideram o SNPC como um todo unificado e 44% consideram-no plenamente. Todos os inquiridos que contribuem muito para os objectivos da organização, consideram plenamente o SNPC como um todo unificado.

Quadro nº 27 – Relação entre o contributo para os objectivos da organização e o grau que consideram o SNPC como um todo unificado

Contributo para os objectivos da organização	Grau em que considera o SNPC como um todo unificado		Total
	Considero	Considero plenamente	
Sem opinião	1	0	1
(%)	100,0	0,0	7,1
Razoável	5	4	9
(%)	55,6	44,4	64,3
Muito	0	4	4
(%)	0,0	100,0	28,6
Total	6	8	14
(%)	42,9	57,1	100,0

4.5. Hierarquização das Funções

Segundo o quadro nº 28, a adaptação é a função que ocupa o primeiro lugar na hierarquia funcional para 50% dos inquiridos. Também, cerca de 29% dos inquiridos afirmam que a estabilidade normativa é a função que ocupa o primeiro posto. Ainda, cerca de 21% dos inquiridos consideram que é a integração que ocupa este lugar.

Quadro nº 28 - Função que ocupa o 1º lugar

Função	Frequência	Percentagem
Integração na organização	3	21,4
Estabilidade normativa	4	28,6
Adaptação na organização	7	50,0
Total	14	100,0

Vimos anteriormente que as funções de estabilidade normativa e integração ocupam a parte superior da escala de controlo descrito por Parsons. Isto acontece porque as duas funções são mais ricos em informação e menos ricos em energia. Também, as referidas funções são mais imediatamente inspiradas pelos subsistemas cultural e social. No entanto, estas funções não obtiveram uma preferência elevada dos pesquisados para a ocupação deste lugar. Isto demonstra que a hierarquia cibernética das funções não é tão linear como pretendia Parsons.

De acordo com o quadro nº 29, 50% dos inquiridos consideram que a integração é a função que ocupa o segundo lugar na hierarquia de controlo. Também, cerca de 36% dos inquiridos consideram que a adaptação ocupa o segundo lugar e apenas 14% consideram que o prosseguimento dos fins ocupa este posto.

Quadro nº 29 - Função que ocupa o 2º lugar

Função	Frequência	Percentagem
Integração na organização	7	50,0
Adaptação na organização	5	35,7
Prosseguimento dos fins ou metas	2	14,3
Total	14	100,0

Neste caso, a preferência dos pesquisados coincide com a hierarquia funcional de Parsons, pois segundo este autor a estabilidade normativa e a integração situam-se no cimo da escala de controlo, uma vez que são mais imediatamente influenciados pelos sistemas cultural e social. Assim, encontramos na hierarquia das funções a estabilidade normativa que por sua vez controla a integração. Esta função encontra-se logo a seguir à função de estabilidade normativa.

A estabilidade normativa é a função que ocupa o terceiro posto nesta hierarquia, pois para 50% dos inquiridos o conhecimento e a aceitação dos valores da organização ocupam o terceiro lugar nesta hierarquia funcional. Como se pode ver no quadro nº 30, cerca de 29%

dos inquiridos consideram que é a integração que ocupa este lugar e 14% afirmam que é a adaptação que ocupa este posto. Apenas 7% dos inquiridos consideram que o prosseguimento dos fins ocupa o terceiro lugar nesta hierarquia.

Quadro nº 30 - Função que ocupa o 3º lugar

Função	Frequência	Percentagem
Integração na organização	4	28,6
Estabilidade Normativa	7	50,0
Adaptação na organização	2	14,3
Prosseguimento dos fins ou metas	1	7,1
Total	14	100,0

Neste sentido, a preferência dos pesquisados não coincide com a hierarquia funcional proposta por Parsons. Na escala de controlo de Parsons é o prosseguimento dos fins que ocupa este lugar, visto que se encontra em contacto directo com realidades concretas da organização social. Também, a referida função é mais rica em energia e menos rica em informação, daí que ocupa a parte inferior da escala de controlo.

No último lugar da hierarquia funcional encontramos o prosseguimento dos fins ou metas. Como nos ilustra o quadro nº 31, cerca de 79% dos inquiridos consideram que esta função ocupa o quarto lugar na hierarquia das funções. Contudo, apenas 21% consideram que a estabilidade normativa é a função que ocupa o último lugar nesta hierarquia.

Quadro nº 31 - Função que ocupa o 4º lugar

Função	Frequência	Percentagem
Estabilidade Normativa	3	21,4
Prosseguimento dos fins ou metas	11	78,6
Total	14	100,0

Para Parsons, o prosseguimento dos fins e a adaptação ocupam a parte inferior da escala de controlo, uma vez que estão em contacto directo com as realidades concretas da

organização social. Também, as referidas funções são mais ricas em energia e menos ricas em informação, daí que ocupam a parte inferior da escala de controlo.

Deste modo, a escolha dos inquiridos é compatível com a escala de controlo de Parsons, embora a adaptação devia seguir a função de prosseguimento dos fins. No entanto, as duas funções ocupam a parte inferior da escala de controlo de Parsons.

A análise do quadro nº 32 permite-nos concluir que as funções que ocupam a parte superior da hierarquia de controlo são as funções de adaptação e integração. Isto contradiz um pouco a hierarquia funcional proposta por Parsons, na medida em que para o referido autor são as funções de estabilidade normativa e integração que ocupam este lugar. Assim, a função de adaptação estaria ausente das intenções de Parsons para a ocupação do primeiro lugar na hierarquia de controlo.

Quadro nº 32 – Funções e suas hierarquizações

Função	1º Lugar	2º Lugar	3º Lugar	4º Lugar	Total
Estabilidade normativa	28,6	-	50,0	21,4	100,0
Integração na organização	21,4	50,0	28,6	-	100,0
Prosseguimento dos fins	-	14,3	7,1	78,6	100,0
Adaptação à organização	50,0	35,7	14,3	-	100,0
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	

Podemos ver que as funções que ocupam a parte inferior da escala de controlo são as funções de estabilidade normativa e prosseguimento dos fins. Isto não está de acordo com a escala de controlo proposta por Parsons, uma vez que para o referido autor as funções que ocupam este posto são as de prosseguimento dos fins e adaptação. Deste modo, a função de estabilidade normativa não caberia neste lugar, segundo as intenções de Parsons.

Neste sentido, podemos dizer que a hierarquia funcional proposta por Parsons é demasiada rígida e, por isso, difícil de ser constatada nas realidades concretas de uma organização social. Isto deve-se ao facto da teoria de Parsons ser muito generalista e, portanto, difícil de ser aplicado em situações concretas ou específicas.

Conclusão

Ao longo desta pesquisa procurou-se saber como os funcionários influenciam a construção da identidade do SNPC. Naturalmente, os funcionários possuem uma imagem do que é a organização onde trabalham. Os valores da organização são incorporados pelos seus membros, que procuram agir em conformidade com os respectivos valores.

Os resultados desta pesquisa revelam que os funcionários do SNPC influenciam a construção da identidade da organização da qual fazem parte. Constatou-se que os funcionários do SNPC, no desempenho das suas tarefas, relacionam-se com os seus colegas e com outras pessoas. Todos os funcionários interagem com os seus colegas e cerca de 93% dos inquiridos interagem com outras pessoas que não fazem parte da instituição. Este relacionamento possibilita o reforço dos papéis que a organização confere aos seus membros e permite a interiorização, por parte dos funcionários, dos valores da organização.

Verificou-se que os funcionários do SNPC possuem o sentimento de afiliação em relação à organização da qual fazem parte. Todos os inquiridos sentem-se como membro do SNPC e existe o reconhecimento dos colegas e das pessoas que não pertencem à organização.

Constatamos que os funcionários do SNPC identificam-se com o modelo da referida organização, isto é, querem ser como o modelo apresentado pelo SNPC. Todos os inquiridos

satisfazem os seus desejos pessoais na organização e, também, concordam com as normas de funcionamento da organização. É de realçar que todos os inquiridos estão comprometidos com os objectivos da organização, assim como atribuem importância aos referidos objectivos. Esta identificação leva-os a terem uma imagem do que é o SNPC.

Os funcionários do SNPC desempenham funções específicas dentro desta organização. O desempenho dessas funções contribui para o funcionamento desta organização no seu todo, permitindo a resolução dos problemas organizacionais e ajudando-os a construir uma imagem do que é o SNPC.

De entre as funções desempenhadas pelos funcionários, constatou-se que as funções de estabilidade normativa, integração, prosseguimento dos fins e adaptação contribuem para a construção da identidade organizacional, pois o desempenho dessas funções possibilita a interiorização dos valores, das normas e dos objectivos da organização. Desse modo, os funcionários constroem uma ideia do que é a organização.

Verificou-se que cerca de 93% dos inquiridos encontram-se adaptados e integrados na organização. Todos os inquiridos conhecem os valores da organização e o grau de aceitação desses valores é positivo e muito positivo. Também, cerca de 93% dos inquiridos contribuem para os objectivos da organização.

A hipótese, formulada anteriormente, de que a identidade do SNPC é influenciada pelos seus funcionários através do desempenho das funções organizacionais foi provada, uma vez que os funcionários desempenham funções específicas da organização. No desempenho dessas funções, os funcionários conservam no seu psiquismo a imagem da organização.

Em suma, pode-se dizer que a identidade do SNPC é construída pelos seus funcionários durante o quotidiano. Isto quer dizer que, a identidade organizacional é um processo dinâmico que se encontra em permanente construção.

Todavia, a análise da influência dos funcionários na construção da identidade organizacional não permite explicar a identidade organizacional, pois os funcionários sofrem

diversas influências. Neste estudo, procurou-se analisar o contributo dos funcionários na construção da identidade organizacional, através do desempenho de funções. Contudo, os funcionários entram na organização com as suas culturas e isso influencia a imagem que eles possam ter da organização.

Não obstante, o facto deste trabalho ser um estudo de caso, espera-se que ele venha a contribuir para uma melhor compreensão da influência dos funcionários na construção da identidade organizacional.

Bibliografia

BERNOUX, Philipe (s/d), *A Sociologia das organizações*, trad. de Adão Carvalho, Lisboa, Rés-editora.

BERTRAND, Yves, GUILLEMENT, Patrick (1994), *Organizações: uma abordagem sistémica*, trad. de Dulce Matos, Lisboa, Instituto Piaget.

BURGESS, Robert G. (2001), *A pesquisa de terreno: uma introdução*, trad. de Eduardo de Freitas e Maria Inês Mansinho, Oeiras, Celta editora.

CHIAVENATO, Idalberto (1983), *Introdução à Teoria Geral da Administração*, 3ª edição, Rio de Janeiro, Editora Campus.

----- (2000), *Introdução à Teoria Geral da Administração*, 6ª edição, São Paulo, Editora Mcgraw – Hill.

----- (2004), *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*, São Paulo, Pioneira Thomson Learning.

DECRETO-REGULAMENTAR nº 18/99, de 20 de Dezembro.

FARIA, A. Nogueira de (1978), *Dinâmica da Administração: perspectivas e projecções*, Rio de Janeiro, Livro Técnicos e Científicos S.A.

FERREIRA, J.M. Carvalho et al. (coord) (2001), *Manual de Psicossociologia das organizações*, Lisboa, Editora Mcgraw – Hill.

GHIGLIONE, Rodolphe, MATALON, Benjamin (2001), *O Inquérito*, trad. de Conceição Lemos Pires, 4ª edição, Oeiras, Celta Editora.

GIDDENS, Anthony (1997), *Sociologia*, trad. de Miguel Vale de Almeida, 2º edição, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

GIL, António Carlos (1999), *Métodos e técnicas de pesquisa social*, 5ª edição, São Paulo, Editora Atlas.

LEI nº 100/V/99, de 19 de Abril.

PETIT, François, DUBOIS, Michel (1998), *Introdução à psicologia das organizações*, trad. de Maria Fernanda Oliveira, Lisboa, Instituto Piaget.

QUIVY, Raymond, CAMPENHOUDT, LucVan (1992), *Manual de investigação em ciências sociais*, trad. de João M. Marques e Maria A. Mendes, Lisboa, Gradiva-Publicações.

ROCHER, Guy (1989), *Sociologia geral: a organização social*, trad. de Ana Ravara, 4ª edição, Volume II, Lisboa, Editorial Presença.

SAINT-MAURICE, Ana de (1997), *Identities reconstruídas: caboverdianos em Portugal*, 1º edição, Oeiras, Celta editora.

STONER, James A. F., FREEMAN, R. Edward (1995), *Administração*, trad. de Alves Calado, 5º Edição, Rio de Janeiro, Editora Prentice Hall do Brasil.

STRATEGOR: estratégia, estrutura, decisão, identidade – política global da empresa, (2000), trad. de J. Freitas e Silva, 3º edição, Lisboa, Publicações Dom Quixote.

A Anexo A

A. 1 Questionário dirigido aos funcionários do SNPC

Estudo sobre a influência dos funcionários do SNPC na construção da identidade organizacional – 2007

Introdução

O presente questionário enquadra-se no âmbito de um trabalho de investigação científica para a obtenção do grau de Licenciatura em Sociologia na Universidade Jean Piaget de Cabo Verde. As informações recolhidas através deste questionário só serão utilizadas para os propósitos desta pesquisa. Nesse sentido, as respostas dos inquiridos serão de extrema importância para a concretização desta pesquisa. Em todo o caso será salvaguardado o anonimato das respostas solicitadas.

Instruções: Preencha os espaços em branco ou marque com um X, conforme for a sua resposta. Só poderá marcar uma resposta para cada pergunta. Na última questão pede-se para ordenar as respostas, ou seja, para marcar qual delas fica em 1º, 2º, 3º e 4º lugar. Não deixe perguntas por responder.

1. Identificação do inquerido/a

1.1. Idade: _____ anos.

1.2. Sexo: F (☐); M (☐).

1.3. Estado civil:
Solteiro/a (☐); Casado/a (☐); União de facto (☐); Divorciado/a (☐); Viúvo/a (☐).

1.4. Nível de escolaridade:
Primário (☐); Primário incompleto (☐); Secundário (☐); Secundário incompleto (☐); Bacharel (☐); Curso Superior (☐).

1.5. Ilha de origem _____.

1.6. Local de residência _____.

1.7. Anos de serviço na instituição: < 5 anos (☐); ≥ 5 anos (☐).

2. Questões sobre as interacções sociais:

2.1. No exercício das suas funções, sente a necessidade de interagir com os seus colegas de trabalho?

Sim () - (Responda à questão seguinte); Não () – (Responda à questão 2.3.).

2.2. Com que periodicidade isto acontece?

Raras vezes (); Poucas vezes (); Sem opinião (); Algumas vezes (); Frequentemente ().

2.3. Para o desempenho das suas tarefas, precisa de estabelecer o contacto com outras pessoas, parceiras desta organização?

Sim () - (Responda à questão seguinte); Não () – (Responda à questão 2.5.).

2.4. Quando isto acontece?

Raras vezes (); Poucas vezes (); Sem opinião (); Algumas vezes (); Frequentemente ().

2.5. Como avalia o grau de colaboração e cooperação com os Agentes de Protecção Civil?

Insatisfatório (); Pouco satisfatório (); Sem opinião (); Satisfatório (); Muito satisfatório ().

3. Questões relacionadas com a identificação:

3.1. Em que medida considera a organização como meio de satisfação dos seus desejos pessoais?

Não considero (); Considero um pouco (); Sem opinião (); Considero (); Considero plenamente ().

3.2. Concordas com as normas de funcionamento da organização?

Discordo plenamente (); Discordo (); Sem opinião (); Concordo (); Concordo plenamente ().

3.3. Como avalia o seu grau de compromisso em relação aos objectivos da organização?

Nenhum comprometimento (); Pouco comprometido (); Sem opinião (); Comprometido ();

Muito comprometido ().

3.4. Que importância atribui aos objectivos da organização?

Nenhuma (); Muito pouca (); Pouca (); Sem opinião (); Alguma (); Muita ().

4. Questões referentes à afiliação

4.1. Sente – se como membro da organização onde trabalha?

Nenhum (); Um pouco (); Sem opinião (); Muito ().

4.2. Os seus colegas reconhecem-no como membro da instituição?

Não reconhecem (); Reconhecem um pouco (); Sem opinião (); Reconhecem (); Reconhecem plenamente ().

4.3. As pessoas de fora da instituição reconhecem-no como membro da mesma?

Não reconhecem (); Reconhecem um pouco (); Sem opinião (); Reconhecem (); Reconhecem plenamente ().

5. Questões sobre a adaptação dos funcionários à organização

5.1. Até que ponto considera adaptado à organização onde trabalhas?

Inadaptado (); Pouco adaptado (); Sem opinião (); adaptado (); Completamente adaptado ().

5.2. As condições para a realização dos objectivos da organização são:

Muito desfavoráveis (); Desfavoráveis (); Sem opinião (); Favoráveis (); Muito favoráveis ().

6. Questões sobre a integração dos funcionários na organização

6.1. Qual é o seu nível de adequação em relação às normas da organização?

Inadequado (); Pouco adequado (); Sem opinião (); Adequado (); Completamente adequado ().

6.2. A que nível (ponto) se sente integrado na sua organização?

Muito pouco (); Pouco (); Sem opinião (); Razoável (); Muito ().

6.3. O grau de coordenação com os colegas de trabalho é:

Muito baixo (); Baixo (); Sem opinião (); Razoável (); Alto (); Muito alto ().

7. Questões relativas às normas da organização

7.1. Qual é o seu grau de conhecimento dos valores da organização?

Muito baixo (); Baixo (); Sem opinião (); Razoável (); Alto (); Muito alto ().

7.2. A aceitação dos valores da organização é:

Muito negativa (); Negativa (); Sem opinião (); Positiva (); Muito positiva ().

8. Questões referentes aos objectivos ou metas

8.1. O seu contributo para os objectivos da organização é:

Muito pouco (); Pouco (); Sem opinião (); Razoável (); Muito ().

8.2. Consideras o SNPC como um todo unificado?

Não considero (); Considero um pouco (); Sem opinião (); Considero (); Considero plenamente ().

9. Das funções seguintes, hierarquize consoante o seu grau de controlo?

- | | |
|--|-----|
| a) Integração na organização | () |
| b) Conhecimento e aceitação dos valores da organização | () |
| c) Adaptação na organização | () |
| d) Prosseguimento de fins ou metas | () |

Muito Obrigado!

B Anexo B

B. 1 Lei nº 100/V/99 de 19 de Abril

PUBLICADA NA I SÉRIE – N.º 12 – “B. O.” DA REPÚBLICA DE CABO VERDE – 19 DE
ABRIL DE 1999

(Lei de Bases de Protecção Civil)

Lei n.º 100/V/99

De 19 de Abril

Por mandato do Povo, a Assembleia Nacional decreta, nos termos Da alínea b) do artigo 186.º
da Constituição, o seguinte:

CAPITULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

(Objecto)

A presente lei estabelece as bases gerais de protecção civil.

Artigo 2º

(Protecção civil)

A protecção civil é a actividade conjuntamente desenvolvida pelo Estado, pelas demais pessoas colectivas públicas e pelos cidadãos, com o objectivo de prevenir riscos causados por acidentes graves, catástrofes ou calamidades de origem natural ou tecnológica e debelar os seus efeitos sempre que essas situações ocorram, socorrendo as pessoas e bens em perigo.

Artigo 3º

(Definições)

Para efeitos da presente lei entende-se por:

- a) Acidente grave - um acontecimento repentino e imprevisto, provocado por acção do homem ou da natureza, com efeitos relativamente limitados no tempo e no espaço susceptíveis de atingirem pessoas, bens ou o ambiente;
- b) Catástrofe - um acontecimento súbito quase sempre imprevisível, de origem natural ou tecnológica, susceptível de provocar vítimas e danos materiais avultados, afectando gravemente a segurança das pessoas, as condições de vida das populações e o tecido sócio-económico do país.
- c) Calamidade - um acontecimento ou uma série de acontecimentos graves, de origem natural ou tecnológica, com efeitos prolongados no tempo e no espaço em regra previsíveis, susceptíveis de provocarem elevados prejuízos materiais e, eventualmente, vítimas, afectando intensamente as condições de vida e o tecido sócio-económico em áreas extensas do território nacional.

Artigo 4º

(Objectivos da protecção civil)

São objectivos fundamentais da protecção civil:

- a) Prevenir a ocorrência de acidentes graves, catástrofes e calamidades;
- b) Atenuar os riscos inerentes à ocorrência desses fenómenos e limitar os seus efeitos;
- c) Socorrer e assistir as pessoas em perigo;
- d) Contribuir para a reposição da normalidade, nas zonas atingidas.

Artigo 5º

(Domínios da protecção civil)

A actividade da protecção civil exerce-se essencialmente nos seguintes domínios:

- a) Levantamento, previsão, acompanhamento, avaliação e prevenção de riscos de acidentes graves, catástrofes e calamidades;
- b) Análise permanente das vulnerabilidades perante as situações de riscos de acidentes graves, catástrofes e calamidades;
- c) Informação e formação das populações, visando a sua sensibilização em matéria de autoprotecção e colaboração com as autoridades;
- d) Inventariação dos recursos e meios mobilizáveis para fins de protecção civil;
- e) Estudo e divulgação de formas adequadas de protecção dos edificios em geral, de monumentos e de outros bens culturais, instalações de serviços essenciais, e recursos naturais;

- f) Elaboração de planos operativos para situações de acidentes graves, catástrofes e calamidades;
- g) Reposição da normalidade em zonas atingidas pelas situações atrás referidas;

Artigo 6º

(Medidas excepcionais)

1. Medidas de carácter excepcional são todas as acções consideradas absolutamente indispensáveis para a gestão da situação provocada por acidentes graves, catástrofes e calamidades e a reposição da normalidade nas zonas atingidas.
2. No caso de ocorrência das situações referidas no n.º 1, podem ser estabelecidas as seguintes medidas de carácter excepcional:
 - a) Limitar a circulação ou permanência de pessoas ou veículos de qualquer natureza, em horas e locais determinados, ou condicioná-las a certos requisitos;
 - b) Requisitar temporariamente, para fins de protecção civil, bens móveis ou imóveis absolutamente indispensáveis;
 - c) Mandar evacuar ou ocupar, temporariamente, instalações e locais considerados necessários para fins de protecção civil;
 - d) Limitar a utilização dos serviços públicos de transporte, comunicações, abastecimento de água e energia, bem como o consumo de bens de primeira necessidade;
 - e) Determinar a mobilização civil de cidadãos nacionais, por tempo limitado, por zonas do território ou por sectores de actividades, colocando-os na dependência das entidades competentes;
 - f) Afectar meios financeiros especiais destinados a apoiar as entidades directamente envolvidas na prestação de socorro e assistência a sinistrados.
3. Na escolha e na efectiva aplicação das medidas de carácter excepcional devem respeitar-se os seguintes critérios:
 - a) Necessidade absoluta;
 - b) Adequação aos fins visados;
 - c) Proporcionalidade em relação aos efeitos pretendidos.
4. Quando da aplicação das medidas de carácter excepcional previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2 deste artigo, resultarem gravemente lesados direitos ou interesses privados, fica o Estado obrigado a atribuir uma indemnização, calculada em função dos prejuízos efectivamente produzidos.

CAPITULO II

Política de protecção civil

Artigo 7º

(Definição)

A política de protecção civil consiste no conjunto de princípios, orientações e medidas tendentes a assegurar a prevenção, a gestão e atenuação dos efeitos resultantes de acidente grave, catástrofe ou calamidade assim como a reposição da normalidade.

Artigo 8º

(Fonte)

Os princípios, as orientações e as medidas em matéria de protecção civil decorrem da lei, do programa de governo e de outras normas ou determinações dos órgãos competentes.

Artigo 9º

(Carácter)

A política de protecção civil tem carácter permanente, multidisciplinar e plurisectorial, cabendo a todos os órgãos e serviços do Estado e das demais pessoas colectivas públicas promover as condições indispensáveis à sua execução.

Artigo 10º

(Âmbito espacial)

1. A protecção civil é desenvolvida em todo o território nacional.
2. No quadro de compromissos internacionais e normas aplicáveis do direito internacional, a actividade de protecção civil pode ser exercida fora do território nacional, em cooperação com entidades estrangeiras ou organizações de que Cabo Verde faça parte.

Artigo 11º

(Informação pública)

1. Os cidadãos têm direito à informação sobre os riscos graves, naturais ou tecnológicos, aos quais estejam sujeitos, em certas áreas do território, e sobre as medidas adoptadas ou a adoptar com vista a prevenir, gerir ou atenuar os efeitos acidente grave, catástrofe ou calamidade.
2. As populações devem ser esclarecidas sobre a natureza e os fins da protecção civil e sensibilizadas no sentido de adoptarem medidas individuais ou colectivas de prevenção e de autoprotecção e assumirem tarefas da sua responsabilidade no caso de ocorrência de qualquer das situações de acidente grave, catástrofe ou calamidade.

3. Regras e procedimentos a adoptar em caso de ocorrência de acidente grave, catástrofe ou calamidade nomeadamente no domínio da autoprotecção, devem constituir matéria a incluir nos programas de ensino a vários níveis nos estabelecimentos escolares do país.

Artigo 12º

(Dever de colaboração)

1. Os cidadãos têm o dever de colaborar na prossecução dos fins da protecção civil, observando as disposições preventivas das leis e regulamentos, acatando ordens, instruções e conselhos das autoridades e satisfazendo prontamente solicitações das entidades competentes.
2. Os funcionários públicos e agentes do Estado e das pessoas colectivas públicas têm especial dever de colaboração com as entidades competentes em matéria de protecção civil.
3. As empresas privadas cuja laboração, pela natureza da sua actividade, esteja condicionada a licenciamento específico têm igualmente dever especial de colaboração com as entidades competentes em matéria de protecção civil.
4. Têm ainda dever de colaboração com as entidades competentes em matéria de protecção civil às organizações da sociedade civil que tenham como principal objecto solidariedade social.

Artigo 13º

(Violação do dever de colaboração)

1. A desobediência e a resistência às ordens das entidades competentes em matéria de protecção civil são passíveis de procedimento criminal e disciplinar, nos termos da lei.
2. Quando praticadas em situação de acidente grave, catástrofe ou calamidade, a desobediência e a resistência às ordens das entidades competentes em matéria de protecção civil são puníveis com penas agravadas.

Artigo 14º

(Auxílio externo)

1. É competência do Governo decidir sobre o pedido e a concessão de auxílio externo em caso de acidente grave, catástrofe ou calamidade.
2. Os produtos e equipamentos que constituem o auxílio externo, solicitado ou concedido, são isentos de quaisquer direitos ou taxas, pela sua importação ou exportação, devendo conferir-se prioridade ao respectivo desembaraço aduaneiro.

CAPITULO III

Competências em matéria de coordenação e execução das políticas de Protecção Civil

Artigo 15º

(Da Assembleia Nacional)

1. No exercício das suas competências, a Assembleia Nacional contribui, para o enquadramento e fiscalização da execução da política de protecção civil.
2. Os partidos representados na Assembleia Nacional devem ser ouvidos e informados pelo Governo sobre os principais assuntos da política de protecção civil.

Artigo 16º

(Do Governo)

1. A elaboração e a condução da política de protecção civil é da competência do Governo, que no seu Programa deve inscrever as principais orientações a adoptar nessa matéria.
2. Ao Conselho de Ministros compete, e em especial:
 - a) Definir as linhas gerais da política governamental de protecção civil;
 - b) Programar e assegurar os meios destinados à execução da política de protecção civil;
 - c) Adoptar medidas de carácter excepcional destinadas a repor a normalidade nas zonas atingidas por catástrofe ou calamidade;
 - d) Deliberar sobre a afectação extraordinária dos meios financeiros indispensáveis à aplicação das medidas referidas na alínea anterior, designadamente o recurso a fundos especiais de emergência ou de estabilidade e desenvolvimento.
3. Sempre que possível, o Governo ouvirá previamente os municípios quando as medidas a adoptar em matéria de protecção civil sejam relativas a áreas sob jurisdição destes.

Artigo 17º

(Do Primeiro Ministro)

1. O Primeiro Ministro é responsável pela direcção da política de protecção civil, competindo-lhe, designadamente:
 - a) Coordenar e orientar a acção dos membros do Governo nos assuntos relacionados com a protecção civil;

- b) Convocar o Conselho Nacional de Protecção Civil e presidir às respectivas reuniões;
 - c) Assumir a direcção das operações em situações de acidente grave, catástrofe ou calamidade de âmbito nacional;
 - d) Adoptar medidas de carácter excepcional em casos de urgência inadiável, submetendo-as a ratificação do Conselho de Ministros na primeira reunião seguinte.
2. O Primeiro Ministro pode delegar, no todo ou em parte, as competências referidas nas alíneas b) e d) do número anterior no membro do Governo responsável pela área da protecção civil.

Artigo 18º

(Do Governador Civil)

Ao Governador Civil compete, especialmente, sob a orientação dos órgãos de âmbito nacional do sistema de protecção civil:

- a) Coadjuvar os órgãos de âmbito nacional do sistema de protecção civil;
- b) Participar na elaboração dos planos de protecção civil relacionados com a sua área de jurisdição territorial;
- c) Assumir a direcção das operações em situações de acidente grave, catástrofe ou calamidade no âmbito da ilha ou ilhas sob a sua jurisdição territorial;
- d) Coordenar, orientar e apoiar a acção dos municípios incluídos na área da sua jurisdição territorial, nos domínios de protecção civil.

Artigo 19.º

(Dos municípios)

1. Os municípios apoiam o Governo na prossecução dos objectivos da protecção civil, cabendo-lhes, designadamente:
- a) Organizar, equipar, formar e administrar o corpo de bombeiros municipais, em estreita coordenação com o Serviço Nacional de Protecção Civil;
 - b) Constituir os centros municipais de operações de emergência de protecção civil;
 - c) Participar na elaboração dos planos de protecção civil relacionados com o território municipal;

- d) Promover acções de sensibilização e formação das populações em matéria de protecção civil;
 - e) Assegurar a existência de postos permanentes de escuta e alerta, no âmbito do território municipal.
2. No exercício das suas competências, os municípios são orientados e apoiados técnica e financeiramente pelo Governo, designadamente, através do membro responsável pela área de protecção civil.

CAPITULO IV

Sistema Nacional de Protecção Civil

Secção I

Natureza e Composição

Artigo 20º

(Natureza)

O Sistema Nacional de Protecção Civil é o conjunto formado pelos órgãos e serviços do Estado directamente responsáveis pela execução da política de protecção civil e pelas entidades públicas e privadas com dever especial de colaboração na matéria.

Artigo 21º

(Composição)

O Sistema Nacional de Protecção Civil tem a seguinte composição:

- a) Conselho Nacional de Protecção Civil;
- b) Serviço Nacional de Protecção Civil;
- c) Centros operacionais de protecção civil;
- d) Entidades com dever especial de colaboração.

Secção II

Do Conselho Nacional de Protecção Civil

Artigo 22º

(Natureza e composição)

1. O Conselho Nacional de Protecção Civil, mais adiante designado por CNPC, é o órgão multisectorial de consulta e coordenação em matéria de protecção civil.
2. A composição do CNPC é definida por decreto regulamentar, devendo incluir, designadamente, membros do Governo responsáveis por sectores com interesse relevante para a protecção civil, autoridades militares e de segurança e representantes dos municípios e da Cruz Vermelha de Cabo Verde, bem como o Presidente do Serviço Nacional de Protecção Civil.

Artigo 23º

(Competências)

1. Compete ao CNPC, emitir parecer sobre:
 - a) As linhas gerais da política governamental de protecção civil;
 - b) As bases gerais de organização e funcionamento dos organismos e serviços de protecção civil;
 - c) Os projectos de diplomas de desenvolvimento das bases do regime jurídico definido pela presente lei;
 - d) A aprovação de acordos ou convenções sobre cooperação internacional em matéria de protecção civil.
 - e) Os planos de protecção civil.
2. Compete ainda ao CNPC, estudar e propor:
 - a) Medidas legislativas e normas técnicas necessárias à realização da política de protecção civil;
 - b) Mecanismos de colaboração institucional entre os organismos e serviços com responsabilidades no domínio da protecção civil, bem como formas de coordenação operacional da actividade a eles atribuída em situação de acidente grave, catástrofe ou calamidade;
 - c) Critérios e normas técnicas sobre a organização do inventário de recursos e meios, públicos e privados, mobilizáveis ao nível municipal, de ilha e nacional, em caso de acidente grave, catástrofe ou calamidade;
 - d) Iniciativas tendentes à divulgação das finalidades da protecção civil e à sensibilização dos cidadãos para a autoprotecção e para a colaboração a prestar aos organismos e serviços de protecção civil;

- e) Programas de formação, actualização e aperfeiçoamento do pessoal dos organismos, serviços e outras entidades que integram o sistema nacional de protecção civil;
- f) Critérios e normas técnicas sobre a elaboração de planos de emergência de âmbito nacional, de ilha e municipal;
- g) Acções a levar a cabo no âmbito do sistema educativo visando a difusão de conhecimentos sobre a natureza dos riscos e procedimentos a adoptar em caso de acidente grave, catástrofe ou calamidade.

Secção III

O Serviço Nacional de Protecção Civil

Artigo 24º

(Natureza)

1. O Serviço Nacional de Protecção Civil, adiante designado por SNPC, é o serviço especializado de assessoria técnica e de coordenação operacional da actividade de protecção civil em todo o território nacional.
2. O SNPC funciona na dependência do membro do Governo que responde pela área da protecção civil.
3. O SNPC é dirigido por um presidente, equiparado para todos os efeitos a director-geral.
4. O SNPC goza de autonomia administrativa e financeira.
5. A organização, o funcionamento e o quadro de pessoal do serviço de protecção civil são estabelecidos por Decreto-Regulamentar, complementando por regulamentos emanados do membro do Governo responsável pela área de protecção civil.

Artigo 25º

(Competência)

Compete ao SNPC orientar e coordenar as actividades de protecção civil, no plano nacional, incumbindo-lhe, designadamente:

- a) Submeter à apreciação do Conselho Nacional de Protecção Civil propostas de acções a empreender no âmbito dos objectivos fundamentais da protecção civil, bem como mecanismos de colaboração com vista à coordenação operacional da actividade de órgãos e serviços de protecção civil;
- b) Promover, a nível nacional, a elaboração de estudos e planos de protecção civil;
- c) Fomentar acções de prevenção em matéria de protecção civil;

- d) Facultar apoio técnico especializado a outras entidades responsáveis pela protecção civil;
- e) Desenvolver a cooperação com organizações internacionais de protecção civil;
- f) Promover o levantamento, previsão e avaliação dos riscos de catástrofe, calamidade ou acidente grave;
- g) Inventariar e inspeccionar os serviços, meios e recursos disponíveis, para fins de protecção civil;
- h) Assegurar o secretariado e demais apoios às reuniões do CNPC.

Secção IV

Centros operacionais de protecção civil

Artigo 26º

(Âmbito e fins)

1. São constituídos centros operacionais de emergência de protecção civil nos planos nacional e municipal, para assegurar a direcção das operações de protecção civil, a coordenação dos meios a empenhar e a adopção de medidas de carácter excepcional na eminência ou na ocorrência de, acidente grave, catástrofe ou calamidade.
2. Os centros operacionais referidos no número anterior são activados sempre que se verifique uma situação cuja gravidade e extensão dos seus efeitos justifica a intervenção da protecção civil.

Artigo 27º

(Centro Nacional de Operações de Emergência de Protecção Civil)

1. No plano nacional é constituído, no âmbito do SNPC, o Centro Nacional de Operações de Emergência de Protecção Civil, adiante designado por CNOEPC, encarregado, especialmente de:
 - a) Assegurar as ligações com as entidades e organizações necessárias às operações de protecção civil em caso de acidente grave, catástrofe ou calamidade;
 - b) Em caso de ocorrência ou iminência de catástrofe, desencadear a execução dos correspondentes planos de emergência que exijam a sua intervenção, bem como assegurar a condução das operações de protecção civil deles decorrentes;
 - c) Possibilitar a mobilização rápida e eficiente das organizações e pessoal indispensáveis e dos meios disponíveis que permitam a condução coordenada das acções a executar;

- d) Em função da detecção de carências existentes a nível nacional, accionar a formulação de pedidos de auxílio a países amigos e às organizações internacionais, através das estruturas competentes do departamento governamental responsável pela área da cooperação internacional;
- e) Efectuar exercícios e treinos que contribuam para a eficácia de todas as entidades intervenientes em acções de protecção civil;
- f) Difundir comunicados oficiais, em caso de acidente grave, catástrofe ou calamidade.

Artigo 28º

(Composição e funcionamento do CNOEPC)

1. A composição e o funcionamento do CNOEPC são regulados por decreto regulamentar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. O presidente do SNPC preside ao CNOEPC.
3. O CNOEPC dispõe de um posto permanente encarregado de assegurar o acompanhamento de situações de risco e a activação oportuna do CNOEPC.
4. As reuniões do CNOEPC são convocadas pelo presidente do SNPC:
 - a) Por determinação do Primeiro Ministro ou do membro do Governo responsável pela protecção civil;
 - b) Por iniciativa própria, justificada pela urgência, no caso de iminência ou ocorrência de acidente grave, catástrofe ou calamidade.

Artigo 29º

(Centros municipais de operações de emergência de protecção civil)

1. Cada município constitui um centro municipal de operações de emergência de protecção civil, adiante designado CMOEPC.
2. O CMOEPC é dirigido pelo Presidente da Câmara ou por um vereador seu delegado e tem a composição fixada por decreto regulamentar.
3. As missões do CMOEPC são semelhantes, na parte aplicável e salvaguardando o limite territorial, às missões do CMOEPC.
4. Na iminência ou ocorrência de catástrofe que afecte o município, o CMOEPC é activado por decisão do Presidente da Câmara ou, na sua ausência ou impedimento, pelo seu substituto legal.

Secção V

Das entidades com dever especial de colaboração

Artigo 30º

(Funções de emergência)

1. Exercem funções de protecção civil nos domínios do aviso, alerta, intervenção imediata, socorro e assistência, de acordo com as suas atribuições próprias, as seguintes entidades:
 - a) As Forças Armadas;
 - b) A Polícia de Ordem Pública;
 - c) As autoridades marítimas, portuárias e aeronáuticas;
 - d) Os bombeiros;
 - e) Os serviços de urgência hospitalar;
 - f) A Cruz Vermelha.

Artigo 31º

(Colaboração permanente)

Tem o dever de colaboração permanente em acções de protecção civil:

- a) Os serviços de saúde;
- b) As instituições de segurança social;
- c) Os organismos públicos e privados, com acções nas áreas de florestas, indústria e energia, transportes e comunicações, recursos hídricos e ambiente;
- d) Os serviços de segurança privada;
- e) As instituições de investigação técnica e científica.

Artigo 32º

(Das Forças Armadas)

1. Em caso de acidente grave, catástrofe ou calamidade a colaboração das Forças Armadas é solicitada directamente ao Chefe do Estado Maior pelas seguintes entidades:
 - a) Ao nível nacional pelo Presidente do Serviço Nacional de Protecção Civil;
 - b) Ao nível da respectiva área de jurisdição pelo Governador Civil.

2. Quando manifesta urgência o justifique, os presidentes das câmaras municipais podem solicitar a colaboração das Forças Armadas directamente aos comandantes das unidades militares mais próximas, dando conhecimento do facto ao Governador Civil da respectiva área.
3. No âmbito das suas atribuições, as Forças Armadas prestam a sua colaboração de uma das seguintes formas:
 - a) Através do apoio em pessoal para a organização e montagem de acampamentos de emergência;
 - b) Prestando apoio em comunicações;
 - c) Disponibilizando meios de transporte;
 - d) Fornecendo géneros alimentícios, água e cobertores;
 - e) Participando na evacuação de feridos e doentes;
 - f) Efectuando reconhecimentos terrestres, aéreos e marítimos;
 - g) Participando em acções de busca e salvamento de pessoas e bens;
 - h) Disponibilizando pessoal especializado, nomeadamente no campo da saúde;
 - i) Participando em exercícios de protecção civil, nos termos da lei.
4. As forças e meios empregues pelas Forças Armadas são disponibilizados mediante autorização do Chefe do Estado Maior e actuam sempre sob cadeias de comando próprias.
5. As despesas decorrentes da intervenção das Forças Armadas em acções de protecção civil constituem encargos gerais do Estado.

Artigo 33º

(Da Cruz Vermelha)

A Cruz Vermelha de Cabo Verde exerce, em cooperação com as demais instituições e de harmonia com o seu estatuto próprio, funções de protecção civil nos domínios de intervenção, apoio, socorro e assistência médica e social.

CAPITULO V

Planos de Protecção Civil

Artigo 34º

(Regime)

1. Os planos de protecção civil são elaborados, de acordo com as directivas emanadas do Conselho Nacional de Protecção Civil e estabelecem nomeadamente:
 - a) O inventário dos meios e recursos mobilizáveis em situação de acidente grave, catástrofe ou de calamidade;
 - b) As normas de actuação das diferentes entidades públicas e privadas, com responsabilidades no domínio da protecção civil;
 - c) A estrutura operacional responsável pela unidade de direcção e o controlo permanente da situação;
 - d) Os mecanismos de utilização coordenada dos meios e recursos públicos ou privados, mobilizáveis.
2. Os planos de protecção civil são nacionais ou municipais, consoante a extensão da situação visada e, em função do tipo de acidente, catástrofe ou calamidade a considerar, podendo ser planos gerais ou planos especiais.
3. Os planos de protecção civil estão sujeitos à actualização periódica e devem ser objecto de exercícios regulares para teste da sua operacionalidade.
4. Os planos de protecção civil são aprovados pelo Conselho de Ministros.
5. Os planos de protecção civil municipais carecem, para a sua aprovação de parecer prévio das respectivas câmaras municipais.

CAPITULO VI

Disposições finais

Artigo 35º

(Protecção civil em estado de excepção ou de guerra)

Em situação de guerra ou decretado o estado de sítio ou de emergência, as actividades de protecção civil e o funcionamento do sistema instituído pela presente lei, subordinam-se ao plano estratégico de defesa adoptado em consequência, ou enquadram-se no plano geral concebido para o estado de sítio ou estado de emergência.

Artigo 36º

(Desenvolvimento e regulamentação)

O Governo desenvolve e regulamenta a presente lei.

Artigo 37º

(Revogação)

É revogada toda a legislação ou norma que disponha em contrário da presente lei.

Artigo 38º

(Entrada em vigor)

A presente lei entra imediatamente em vigor.

Aprovada em 24 de Março de 1999.

O Presidente da Assembleia Nacional, António do Espírito Santo Fonseca

Promulgada em 6 de Abril de 1999.

Publique-se.

O Presidente da República, ANTÓNIO MANUEL MASCARENHAS MONTEIRO

Assinada em 7 de Abril de 1999.

1.1.1.1 O Presidente da Assembleia Nacional, António do Espírito Santo Fonseca

C Anexo C

C. 1 Mapa de pessoal do SNPC

Quadro e Categoria	Nível	N.º de Lugares
A – Pessoal Dirigente		
Presidente	IV	1
Vice-Presidente	III	1
Director de Serviço	III	3
Inspector	III	1
B - Pessoal do Quadro Comum		
B1 - Carreira Técnica		
Técnico Superior Principal	15	1
Técnico Superior	14	1
Técnico Superior	13	1
Técnico	12	1
Técnico Adjunto	11	1
B2 - Carreira de Pessoal Técnico Profissional		
Técnico Profissional	8	3
Técnico Profissional	7	4
B3 - Carreira de Pessoal Administrativo		
Oficial Principal	9	1
Oficial Administrativo	8	1
Assistente Administrativo	6	2
Total Geral		22

Fonte: Decreto-Regulamentar n.º 18/99 de 20 de Dezembro

D Anexo D

D. 1 Organigrama do SNPC

